

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

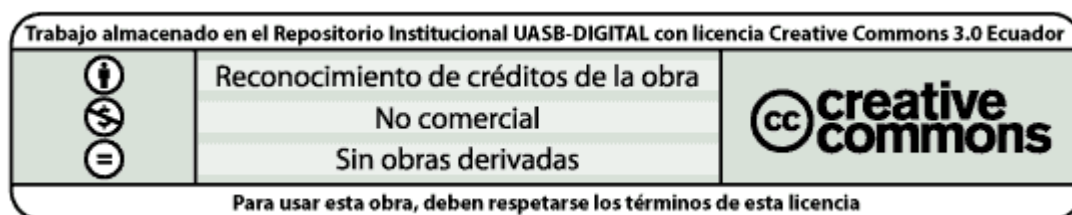
Área de Gestión

Programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano

**El Sindicato y Comité de Empresa como apoyo a la gestión
interna de Maresa Ensambladora y el bienestar de los
empleados**

Andrea Estephanía Villarreal Flores

2015



CLAUSULA DE CESION DE DERECHO DE PUBLICACION DE TESIS/MONOGRAFIA

Yo, Andrea Estephanía Villarreal Flores autor/a de la tesis intitulada *El Sindicato y Comité de Empresa como apoyo a la gestión interna de Maresa Ensambladora y el bienestar de los empleados* mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Fecha: 01 de septiembre de 2015

Firma:

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Gestión

Programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano

El Sindicato y Comité de Empresa como apoyo a la gestión interna de Maresa

Ensambladora y el bienestar de los empleados

AUTORA:

Andrea Estephanía Villarreal Flores

TUTOR:

Lic. Jorge Delgado R.

Quito-Ecuador

2015

RESUMEN

A través del presente trabajo abordaremos el origen y desarrollo de las relaciones laborales (Sindicales) dentro de las organizaciones productivas. Este tema es muy trascendente, ya que, es parte fundamental del desenvolvimiento de las empresas y organizaciones de diferente índole.

Si las relaciones con las organizaciones de trabajadores son comprendidas y gestionadas en un ambiente positivo estas serán un estímulo fundamental para el crecimiento de las empresas; si por el contrario las relaciones se tornan conflictivas en un ambiente de desconfianza, mutuo las Organizaciones sufrirán el retardo de su potencial productivo y dedicarán energías y tiempo a tratar de arreglar los problemas con el Sindicato.

A lo largo de esta tesis se hará un recuento histórico del por qué surgen los Sindicatos en las empresas; los principales hitos de la evolución de las relaciones obrero-empleador en diferentes momentos y países. Posteriormente en la parte final se expondrá las vivencias de las relaciones laborales en una empresa específica y se establecerán los principios y prácticas que han llevado a que las relaciones evolucionen desde un inicio muy conflictivo hasta llegar a establecer un modelo de gestión laboral que asegure que, el Sindicato y Comité de Empresa sea un apoyo continuo a la gestión interna de Maresa Ensambladora y el bienestar de los empleados; de acuerdo al título de la tesis.

Finalmente para quienes deseen profundizar en este apasionante tema se detalla una bibliografía abundante con temas complementarios que enriquecerán el conocimiento de todos quienes se interesen en el mundo de las relaciones laborales.

ABSTRACT

Through this work we address the origin and development of labor relations (Unions) within productive organizations. This issue is very important because it is fundamental to the development of enterprises and organizations of different kinds.

If relations with workers' organizations are understood and managed in a positive environment these will be a key growth businesses stimulus; on the contrary, if instead relations become conflictive in an atmosphere of mistrust, mutual Organizations suffer delay on their productivity potential, devote energy and time trying to fix problems with the Union.

Throughout this thesis there will be a historical account of why unions emerge in enterprises; the major milestones in the evolution of labor-employer relations at different times and countries. Then at the end we'll explore the experiences of labor relations in a specific company, expose the experiences of labor relations, principles and practices that have led to relationships to evolve from a very troubled start to establish a model of labor management, established to ensure the union and company committee continued support for the internal management of Maresa Ensambladora, and welfare of its employees; according to the title of the thesis.

Finally, for those wanting to look more into this fascinating subject, there is a detailed bibliography with a plethora of complementary themes that will enrich the knowledge of all those interested in the world of labor relations.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios porque me dio esta oportunidad y a todas las personas de las cuales recibí apoyo.

INDICE GENERAL

RESUMEN.....	4
ABSTRACT	5
AGRADECIMIENTO.....	6
CAPÍTULO I.....	13
1.1 El Sindicato	13
1.2 Clasificación de sindicatos	19
1.3 Evolución del sindicalismo moderno	20
1.3.1 Origen de los movimientos de trabajadores en América latina	22
1.4 Historia del Movimiento Obrero Ecuatoriano.....	25
1.5 Sindicalismo	32
1.5.1 Conquista de la libertad sindical	32
1.5.2 El movimiento obrero antes de la Primera Guerra Mundial.....	33
1.5.3 México y los orígenes del sindicalismo controlado por el Estado	37
1.5.4 La agitación laboral en la posguerra, 1917-1920	37
1.5.5 Los orígenes del movimiento comunista.....	40
CAPITULO II	43
2.1 Sindicato.....	43
2.1.1 Etimología	43
2.1.2 Concepto.....	43
2.1.3 Características del sindicato	44
2.2 Principios.....	44
2.3 Objetivos del Sindicato	44
2.4 Intervención patronal en los sindicatos	45
2.5 Fuero Sindical	45
2.6 Sindicalización obligatoria.....	46
2.7 Sindicalización de los trabajadores del Estado o sindicato de funcionarios.....	47
2.8 Sindicalización de los profesionales liberales	48
2.9 Derecho Sindical	48
2.10 Historia/desarrollo del sindicato.....	49
CAPITULO III	56
3.1 Comité de Empresa	56
3.1.1 Constitución del comité de empresa.....	56

3.1.2 Contenido de los estatutos.....	57
3.1.3 Contenido de los estatutos.....	58
3.1.4 Derecho a integrar el comité de empresa	58
3.1.5 Funciones del comité de empresa.....	58
3.1.6 Obligaciones de la directiva del comité de empresa	59
3.1.7 Remoción de la directiva.....	59
3.1.8 No es causa de disolución del comité de empresa.....	59
3.1.9 Declaratoria de disolución.....	60
3.1.10 No son causas para la desaparición del comité de empresa	60
CAPÍTULO IV	62
4.1 Orígenes de la Compañía Maresa.....	62
4.2 Antecedentes del sindicato en Maresa.....	65
4.3 Historia del movimiento Sindical en Maresa	66
4.4 Beneficios de una relación laboral armoniosa y equitativa.....	70
4.4.1 Acuerdos de productividad.....	70
4.5 Evolución del contrato colectivo.....	71
4.6 Cláusula de estabilidad.....	72
4.7 Fondo de Solidaridad	78
4.8 Sueldos	80
4.9 Otros Beneficios.....	83
4.9.1 Vacaciones	83
4.9.2 Días festivos y de descanso obligatorio	84
4.9.3 Citaciones judiciales o administrativas	84
4.9.4 Calamidad doméstica	85
4.9.5 Alimentación y refrigerio	85
4.9.6 Subsidio por enfermedad.....	86
4.9.7 Ayuda por maternidad	86
4.9.8 Ayuda por matrimonio	86
4.9.9 Ayuda escolar.....	86
4.9.10 Becas	87
4.9.11 Servicio de transporte.....	87
4.9.12 Ayuda por fallecimiento de familiares del trabajador/a	87
4.9.13 Aguinaldo navideño	87
5.1 CONCLUSIONES	89

5.2 RECOMENDACIONES	91
Bibliografía	92

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Eventos en el desarrollo de los obreros Ecuatorianos	26
Tabla 2 Clases de Sindicalismos	54

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Orígenes del movimiento comunista.....	42
Gráfico 2 Historia/desarrollo del sindicato	49
Gráfico 3 Visión global de la unidad del movimiento obrero	53
Gráfico 4 Historial de ensamblaje de vehículos en Maresa.	64
Gráfico 5 Enfoque en las relaciones laborales	69
Gráfico 6 Convenios laborales Maresa Ensambladora.....	70
Gráfico 7 Décima primera revisión del contrato colectivo de Maresa 2003	75
Gráfico 8 Décimo segunda revisión del contrato colectivo de trabajo 2005.....	76
Gráfico 9 Adendum extracto	77
Gráfico 10 Negociación Contrato Colectivo 2014-2016 Resumen de cambios relevantes.....	79

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Convenio laboral 2003.....	97
Anexo 2 Convenio laboral temporal para incremento de la producción 2004	99
Anexo 3 Convenio de productividad y anticipo de vacaciones 2005.....	101
Anexo 4 Acuerdo de cooperación 2011	102
Anexo 5 Acuerdo para la gestión de la Para de Producción 2012.....	103
Anexo 6 Acuerdo para horarios especiales 2013	105
Anexo 7 Acuerdo de descuento para Ayuda Social	107

CAPÍTULO I

El presente capítulo expone conceptos y nociones fundamentales acerca de las Organizaciones Sindicales, además de abordar brevemente el origen de dichas instituciones y su desarrollo a través de la historia global. Además, se mencionarán convenios y acuerdos internacionales relevantes en referencia a los derechos de los trabajadores que el sindicalismo buscó con constancia y lucha, con el fin de que se garantice la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras.

1.1 El Sindicato

1.1.1 Evolución histórica de los Sindicatos

1.1.2 Origen del sindicato moderno y la edad contemporánea

El sindicato tiene origen en los trabajadores de los sastres en 1720 en Inglaterra, que piden elevar los salarios y abandonar el trabajo una hora antes. Estos sindicatos de trabajadores de los sastres de las fábricas y otras agrupaciones a fines, al principio conservadoras, se nutrieron del sindicalismo solo o a partir de 1828 y más abiertamente a partir de 1864 bajo la inscripción de la ideología de Marx. (Gabriel 2014)¹

Con Karl Marx nace la primera I Internacional de Trabajadores en cuyo seno se darán pugnas entre socialistas científicos y socialistas anarquistas. Las opuestas posiciones que representaban Carlos Marx y Miguel Bakunin sobre qué debía ser y cómo debía organizarse el naciente movimiento obrero no sólo marcaron el propio desarrollo de la Primera Internacional de la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) sino

¹ Gabriel. *sindicalismo*. 22 de 11 de 2014. <http://angelyaelc.blogspot.com/2014/11/sindicalismo.html> (último acceso: 24 de 11 de 2014).

también fue expresión de las dos grandes líneas que en adelante marcarían la trayectoria de los movimientos obreros. Fue en París donde Bakunin (anarquista ruso) conoció a Marx y a Engels, es contra ellos quienes el destino le obligaría a luchar toda su vida. Los estatutos de la Asociación Internacional de Trabajadores se difundió con una rapidez extraordinaria en muchos países, y en poco tiempo se hizo una gran promoción para la propagación de las ideas socialistas. En el cuarto congreso en Basilea en septiembre de 1869, habían dos corrientes muy destacadas: los alemanes y los ingleses, que seguían a Marx en su fe de cómo el Estado tenía que ser después de la abolición de la propiedad privada; le siguieron a Marx también en su deseo de fundar partidos obreros en los varios países y utilizar la maquinaria de la democracia para elegir representantes del trabajo en los Parlamentos. En el otro lado, las naciones latinas (España, Italia, Portugal), en general, seguían a Bakunin en oponerse al Estado y en negar la eficiencia de la maquinaria del gobierno representativo. El conflicto entre estos dos grupos se encontró cada vez más y cada uno acusó al otro de varios delitos.

En medio de todo el socialismo, el sindicalismo y el anarquismo tienen mucho de común en la parte económica de sus doctrinas; los tres consideran el capital y el sistema de salarios como medios para explotar al trabajador en interés de las clases de propietarios y pretenden que la propiedad en común, en una u otra forma, es el único medio que podrá dar libertad a los productores. (Russell 1961)²

La Primera Internacional fue considerada como uno de los factores que condujeron a la organización de la Comuna de París de 1871, que fue uno de los acontecimientos que marcó el desarrollo de los movimientos obreros. Esta insurrección popular que duró más

² Russell, Bertrand. «LOS CAMINOS DE LA LIBERTAD El Socialismo, el Anarquismo y el Sindicalismo.» En *LOS CAMINOS DE LA LIBERTAD El Socialismo, el Anarquismo y el Sindicalism*, de Bertrand Russell, 30, 60,61,62,63. Buenos Aires: Aguilar, S.A. de Ediciones, 1961.

de dos meses (del 18 de marzo al 28 de mayo de 1871) se originó en un contexto de miseria y explotación de la clase obrera, además del descontento que generó la derrota de Francia en la guerra con Prusia. El 18 de marzo la Guardia Nacional y los obreros se apoderaron de París provocando la huida del Gobierno.

En 1889 surge la II Internacional de Trabajadores, que es puesta a prueba por la primera Guerra Mundial de 1914 a 1919. Los trabajadores dicen que la guerra es solo entre los dueños de las fábricas, no de los trabajadores.

Pero esta reacción pacifista fracasa, y los trabajadores entran a la guerra al lado de sus patrones. (Gabriel 2014)

Entre las acciones más famosas e importantes de la Segunda Internacional está la declaración del 1 de mayo como Día Internacional de los Trabajadores en 1889 (fue una jornada de lucha reivindicativa y de homenaje a los Mártires de Chicago) y el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer Trabajadora en 1910.

Estos dos hitos se dieron, debido a que, se exigían mejores condiciones de trabajo, ocho horas diarias de trabajo y salarios dignos. La clase obrera no fue respetada, en realidad no había límites para la explotación y se originaron otros acontecimientos que quedaron marcados para siempre.

El Día Internacional de los Trabajadores surge a partir de abril de 1886, cuando un grupo de obreros anarquistas lanzó en Chicago una campaña para lograr la jornada de ocho horas, cuando se trabajaban 14 y a veces más; es cuando el 1 de mayo convocaron a una gran manifestación. (Fernández Fabela 2013)³

³ Fernández Fabela, Mariana. *Primero de mayo. Día Internacional del Trabajo*. 07 03, 2013. <http://suite101.net/article/primero-de-mayo-dia-internacional-del-trabajo-a15407> (accessed 05 05, 2015).

Un gran número de trabajadores aproximadamente 200 000 iniciaron la huelga mientras que otros 200 000 obtenían esa conquista con la simple amenaza de paro.

En Chicago, donde las condiciones de los trabajadores eran mucho peor que en otras ciudades del país, las movilizaciones siguieron los días 2 y 3 de mayo. La única fábrica que trabajaba era la fábrica de maquinaria agrícola McCormik que estaba en huelga desde el 16 de febrero porque querían descontar a los obreros una cantidad de sus salarios para la construcción de una iglesia. La producción se mantenía a base de esquiroles. El día 2, la policía había disuelto violentamente una manifestación de más de 50 000 personas y el día 3 se celebraba una concentración en frente de sus puertas; cuando estaba en la tribuna el anarquista August Spies, sonó la sirena de salida de un turno de rompeshuelgas. Los concentrados se lanzaron sobre los scabs (amarillos) comenzando una pelea campal. Una compañía de policías, sin aviso alguno, procedió a disparar a quemarropa sobre la gente produciendo 6 muertos y varias decenas de heridos. (Histórica 2015)⁴

⁴ Histórica, Factoria. *Día Internacional del trabajo*. 04 28, 2015. <https://factoriahistorica.wordpress.com/2015/04/28/la-reivindicacion-de-la-jornada-laboral-de-8-horas-de-trabajo/> (accessed 05 05, 2015).

Cabe mencionar la revuelta de Haymarket donde se concentraron en la plaza de Haymarket más de 20 000 personas que fueron reprimidas por 180 policías uniformados. Un artefacto explosivo estalló entre los policías produciendo un muerto y varios heridos. La policía abrió fuego contra la multitud matando e hiriendo a un número desconocido de obreros.

Se declaró el estado de sitio y el toque de queda deteniendo a centenares de trabajadores que fueron golpeados y torturados, acusados del asesinato del policía. (Wikipedia, Día Internacional de los Trabajadores s.f.)⁵

Lucy Parsons estuvo en la Plaza Haymarket durante los sucesos de mayo de 1886 y tuvo una destacada y larga actuación en defensa de los Martires de Chicago y sus ideales. Como era mujer, hoy casi no existe memoria de ella. Esta mujer estuvo a favor de la clase obrera en general y de las mujeres en particular nos llevan a aseverar que si hubiera sido hombre hoy se honraría su memoria. “Somos las esclavas de los esclavos. Nos explotan más despiadadamente que a los hombres” (Lucy Parsons, 27 de junio de 1905). (Valencia 2012)⁶

Es así como las mujeres sentían la inequidad, el abuso y la explotación, no tenía derecho a sufragar, a estudiar a nada que las hiciera superarse.

⁵ —. *Día Internacional de los Trabajadores*.

https://es.wikipedia.org/wiki/D%C3%ADA_Internacional_de_los_Trabajadores (accessed 05 09, 2015).

⁶ Valencia, Andrés Luciano. “*MÁS PELIGROSA QUE MIL INSURRECTOS*” *Biografía de Lucy González de Parsons*. 03 02, 2012. http://www.semanario-alternativas.info/archivos/2012/3%20marzo/207/PORTADA/paginas%20portada/Articulos/Lucy_Gonzalez.html (accessed 05 08, 2015).

El 8 de marzo de 1910 se conmemora la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona.

Trabajadoras del sector textil de la fábrica Cotton de Nueva York se declararon en huelga para reivindicar mejoras en sus condiciones infrahumanas de trabajo. Se encerraron en la fábrica ante la negativa del patrón a atender sus reivindicaciones. Se declaró un incendio (nunca se supo si fue provocado), muriendo todas las trabajadoras.

Al transcurrir de los siglos se ha podido evidenciar que ha habido una gran evolución en la equidad hombre-mujer; no fue una lucha fácil porque siempre el machismo quedó arraigado por el fuerte peso que sostuvo durante años, sin embargo, la mujer poco a poco ha ido tomando parte fundamental en la sociedad. Actualmente las mujeres ocupan puestos importantes y son reconocidas en todo ámbito.

1.1.3 El tratado de Versalles y la Carta de trabajo de Berna

Luego de la Primera Guerra Mundial de 1914 a 1919 se refrenda el tratado de Versalles; acuerdo de paz firmado, tras la conclusión de la Primera Guerra Mundial, entre Alemania y las potencias aliadas vencedoras el 28 de julio de 1919 en la galería de los Espejos del palacio de Versalles, próximo a París. Que busca establecer la paz mundial a través de la paz social, y uno de los peligros que amenaza la paz social es la pobreza. (Gabriel 2014)⁷

Sumado a esto los trabajadores se dan cuenta que no están listos para unirse internacionalmente en una sola organización de trabajadores. Como emergencia de este

⁷ Gabriel. *sindicalismo*. 22 de 11 de 2014. <http://angelyaelc.blogspot.com/2014/11/sindicalismo.html> (último acceso: 24 de 11 de 2014).

hecho surge la III Internacional De Trabajadores pero solo con objetivos laborales, y piden aprobar en el tratado de Versalles la Carta de Trabajo de Berna: en la cual exigen:

- Jornada de trabajo y salario justo.
- No trabajo insalubre
- Libertad de asociación

Luego de ser estudiado por Samuel Gompers, comisionado del tratado, estos pedidos son incluidos en la Cláusula 13 del Tratado de Versalles de 1919. (Gabriel 2014)

1.2 Clasificación de sindicatos

Por su ideología:

- Revolucionarios marxistas, anarquistas. Se inspiran en las ideas de Sorel *“La toma del poder debe empezar en el taller, en la fábrica”*. (Gabriel 2014)
- Reformistas. Son también socialistas, pero la transformación de la sociedad debe hacerse sin violencia. (Gabriel 2014)
- Cristianos, católicos, protestantes. Su fin es solo atenuar la explotación del trabajador. (Gabriel 2014)

Por las personas que lo integran (Escuela Clásica):

- De trabajadores de obreros (proletariado con overol), de empleados (trabajadores con terno y corbata). Esta clasificación ya fue abandonada por el Derecho De Trabajo.
- Mixta. De los anteriores, nunca de empleadores y trabajadores, por ser antagónicos en sus objetivos. Por excepción se impusieron en regímenes totalitarios, los llamados sindicatos corporativos, entre trabajadores y empleadores.

- De profesionales liberales, En la realidad se llaman colegios y no sindicatos, aunque en el fondo si lo son.
- De funcionarios. No son reconocidos en varios países
- DE consumidores, de inquilinos entre otros. (Gabriel 2014)

Por la actividad que desarrollan:

- De oficios o gremiales. Para constituir un sindicato de este tipo se necesitan mínimo 20 personas, siempre y cuando sean dependientes de un mismo patrón. (Gabriel 2014)
- De oficios varios. Cuando los trabajadores no alcanzan el total exigido legalmente para organizarse en sindicato gremial puede asociarse en sindicato con otros trabajadores de otros oficios que se encuentran en la misma condición. (Gabriel 2014)
- De empresas. Se necesita mínimo 50% de trabajadores para construirse en sindicato, independientemente de su profesión.
- Industrial. Cuando agrupan a trabajadores de diversas empresas radicadas en una misma región, y explotan la misma industria.
- Agrícola. Agrupa a trabajadores de determinadas explotaciones agrícolas. (Gabriel 2014)

1.3 Evolución del sindicalismo moderno

En el último tercio del siglo XVIII la máquina sustituye al trabajador manual. La fábrica ocupa el lugar del taller. La industria suplanta a la economía del artesano y la producción de mercado local. Se produce para el mercado mundial. Es una época de

sufrimiento para el trabajador. El operario de la máquina se convierte en su esclavo. (Vásquez s.f.)⁸

“El sindicalismo tiene su génesis en el industrialismo, con este el trabajador se da cuenta que nunca llegara a ser patrón y que está considerado a ser un asalariado” (BIRNIE). Si bien el sindicalismo tiene su génesis en el industrialismo pero no nace por el hecho de la Revolución Industrial sino por el hecho de la división de trabajo y el Capital. El industrialismo se plasma en el maquinismo; fenómeno social de la mecanización del trabajo o de la producción, por la mejora y alivio que para el esfuerzo humano significa, pero con la tragedia que para el trabajador representa su sustitución despiadada, y la perspectiva del paro, cuando la organización social no estructura un sistema que distribuya las ventajas de la producción mecánica para el empresario y el trabajador. (Vásquez s.f.)

La fábrica unía socialmente a los trabajadores, pero jurídicamente los atomizaba, porque un contrato de trabajo individual se basa en la autonomía de la voluntad personal absoluta.

Por esto se refiere a que el sindicalismo moderno no tiene ataduras con el gremialismo del medioevo ni con la Revolución Industrial.

La evolución del sindicalismo va desde las aspiraciones puramente sociales para pasar a las económicas y más tarde a las aspiraciones políticas. El Estado al principio las reprime, luego pasa a la fase de su soportarlo, pero más tarde los reconoce para luego reglamentarlos e incluirlos en su Constitución.

⁸ Vásquez, Fidel Ernesto. «aristobulo.psuv.org.ve.» s.f. <http://aristobulo.psuv.org.ve/wp-content/uploads/2008/10/marx-karl-el-capital-tomo-i1.pdf> (último acceso: 10 de 11 de 2014).

“El fin del sindicalismo es el monopolio de representación de clase” (GALLART FOCH).

Las acciones políticas e ideológicas no llegaron a las organizaciones sindicales sino a partir de 1828.

1.3.1 Origen de los movimientos de trabajadores en América latina

Los trabajadores latinoamericanos han desarrollado su historia contemporánea en ciclos.

Las condiciones objetivas de la formación de la clase obrera y la propia autonomía de sus desarrollos subjetivos se encuentran y generan una determinada composición social y política de los trabajadores, que opera como base sociopolítica de despegue para las formas de lucha, de organización y de conciencia que los trabajadores despliegan en un periodo y un lugar determinados. La propia estructura económica es afectada por el conflicto industrial e incide en los actores de esta confrontación.

Por su papel de exportadores de productos básicos e importadores de productos manufacturados, los países latinoamericanos no desarrollaron una industria importante hasta bien entrado el siglo XX. La población económicamente activa estaba muy segmentada y además, mientras que los empleados en el sector de exportación (portuarios, ferroviarios) tenían un gran poder de negociación, las medidas de fuerza tomadas por los trabajadores ligados a la producción para el mercado interior (carpinteros, textiles), si bien podían tener efectos graves, las repercusiones eran mucho menores.

La posición estratégica que los mineros y los trabajadores del transporte ocupaban en una economía basada en la exportación hacía que con frecuencia se vieran sometidos a toda la fuerza del control estatal, pero a veces su capacidad de negociación les permitía obtener importantes ganancias económicas y, de vez en cuando, incluso ganancias

políticas. Los trabajadores ajenos al sector de exportación, en cambio, se encontraban generalmente dispersos en empresas bastante pequeñas. (Ch. 1997)⁹

Estos trabajadores no eran necesariamente artesanos independientes en el sentido estricto de pequeños productores especializados y dueños de sus propios medios de producción. Por otro lado, dado que la mecanización avanzaba con bastante lentitud, numerosos oficios sobrevivieron durante mucho tiempo. El tamaño de este sector no es fácil de precisar. Debido a las economías exportadoras, este sector tenía poco peso económico, y por ende, político. De todos modos, formaron organizaciones combativas y tuvieron un papel importante en los movimientos obreros, incluso más allá de 1930.

Si bien la burguesía industrial no era hegemónica en ningún país de América Latina antes de 1930 (ya que el estado estaba controlado por grupos ligados a la exportación), en general se las arregló para alcanzar la mayoría de sus objetivos principales, y no era el menor de ellos, conseguir que el estado reprimiese a los trabajadores. En teoría la política del estado era liberal casi en todas partes, pero en la práctica el Estado intervenía en varios campos. Uno era la manipulación del mercado de trabajo (mediante políticas inmigratorias); y otro, el control de la política monetaria (depreciaciones de la moneda). Pero el más importante (en la relación capital y trabajo) era la coacción de los trabajadores por medio de la represión. El nivel de represión podía ser realmente muy alto (algunas represiones de huelgas y manifestaciones llegaron a reunir cientos de muertos).

⁹ Ch., Richard L. Milk. «repository.unm.edu.» 1997.

<https://repository.unm.edu/bitstream/handle/1928/11854/Movimiento%20obrero%20ecuatoriano.pdf?sequence=1> (último acceso: 15 de 11 de 2014).

Este fue el caso del Ecuador donde la lucha de los trabajadores produjo la masacre obrera del 15 de noviembre de 1922 y la de Aztra en 1977, donde hubo un número importante de personas muertas.

La masacre obrera del 15 de noviembre de 1922, es un episodio que contempla la historia de la lucha obrera del Ecuador, cuando en esa fecha las calles de Guayaquil fueron el lúgubre escenario de la muerte a mansalva, de sus obreros, identificados con la lucha por reivindicaciones de su labor diaria.

Para 1922, las asociaciones laborales ecuatorianas habían desarrollado una base sólida de sociedades de ayuda mutua, además de la formación de asociaciones regionales y de la organización de dos congresos nacionales obreros. Aunque los artesanos aún dominaban el movimiento, el número de obreros asalariados seguía creciendo y ejerciendo una influencia cada vez mayor. La fuerza numérica y el poder de organización se iban incrementando paralelamente con un aumento del nivel de militancia y dogmatismo por parte de los trabajadores.

Este acontecimiento llegó a ser un símbolo nefasto para los obreros y, por lo tanto, sirvió como hito en el crecimiento del movimiento obrero ecuatoriano. (Ch. 1997)

También se recurría a formas de represión menos sanguinarias, pero pese a ello, aún violentas. Virtualmente, todos los gobiernos latinoamericanos, en un momento u otro, cerraron sedes sindicales, saquearon redacciones de periódicos, prohibieron o dispersaron mítines y manifestaciones, y ordenaron el apaleamiento y el encarcelamiento de líderes obreros. El uso frecuente de espías de la policía y agentes provocadores dentro del movimiento obrero era un arma complementaria. (Ch. 1997)

La mayoría de los regímenes también protegía celosamente a los rompehuelgas y, a veces, incluso los proporcionaba utilizando personal de las fuerzas armadas y de otros

cuerpos, además de hacer lo imposible por detener e intimidar a los huelguistas. Con el pretexto de que había "agitadores extranjeros" detrás de la creciente inquietud obrera, los gobiernos de Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, y Cuba dictaron leyes que preveían la expulsión sumaráisima de los militantes nacidos en el extranjero. (Ch. 1997)

1.4 Historia del Movimiento Obrero Ecuatoriano

El crecimiento de las asociaciones laborales ecuatorianas comenzó con unas pocas sociedades de ayuda mutua, dispersas, a fines del siglo XIX y siguió, en 1970, hasta llegar a más de 5000 organizaciones. La evolución de las entidades obreras es parte integral de la dinámica histórica del país. En sus distintas etapas, los acontecimientos sociales, políticos y económicos ayudaron a determinar el curso del movimiento laboral. Aunque el enfoque de este estudio se orienta hacia el sector obrero y sus organizaciones. (Ch. 1997)

Tabla 1 Eventos en el desarrollo de los obreros Ecuatorianos

AÑO	EVENTOS EN EL DESARROLLO DE LOS MOVIMIENTOS DE OBREROS ECUATORIANOS
1903	Incidentes fronterizos entre Perú y Ecuador. Se prohíbe el castigo físico (azotes) en el Ejército ecuatoriano.
1908	En el Ecuador se reforma la <i>Ley de Cultos</i> . Entre las disposiciones se incluye la expropiación de los bienes eclesiásticos y se destinan sus rentas a la beneficencia (pública).
1913	Insurrección de Concha, en Esmeraldas, Ecuador. La misma tiene amplio apoyo de campesinos negros. El gobierno ecuatoriano otorga a la empresa <i>Pearson & Son</i> concesiones para la explotación del petróleo.
1915	Establecimiento de la <i>Libertad de cultos</i> . El gobierno del Ecuador declara el 1º de mayo Fiesta Cívica (Día internacional del trabajo).
1916	Los obreros ecuatorianos logran el reconocimiento de la jornada de 8 horas.
1918	En el Ecuador se suprimen el concertaje y la prisión por deudas.
1920	Levantamiento indígena en la provincia del Azuay, Ecuador. El Congreso Nacional de Trabajadores transforma las organizaciones gremiales en sindicatos. Se crea la Academia Nacional de Historia del Ecuador.
1921	Levantamiento indígena en la provincia de Chimborazo, Ecuador. Sangrienta represión.
1922	<p>*La plaga de la “escoba de la bruja” asola las plantaciones de cacao, lo que causa un deterioro en la economía nacional. Más de 1500 trabajadores son muertos en las calles de Guayaquil.</p> <p>* Episodio que contempla la historia de la lucha obrera del Ecuador, cuando las calles de Guayaquil, el 15 de noviembre de 1922, fueron el lúgubre escenario de la muerte de sus obreros, identificados con la lucha por reivindicaciones de su labor diaria.</p>
1925	Se descubre un intento de sublevación conservadora en el Ecuador. El Gobierno ecuatoriano adquiere acciones del ferrocarril Guayaquil-Quito, que luego se nacionalizan. El presidente Córdova es derrocado. Asume la presidencia una Junta Civil. Se crean tribunales de justicia popular. Aparece un núcleo socialista en Quito.
1926	Se organiza el primer Sindicato de Indios, en Cayambe. Fundación del Partido Socialista Ecuatoriano, que solicita su afiliación a la Internacional Socialista.
1928	En el Ecuador se reúne la Asamblea Constituyente. El Partido Socialista Ecuatoriano asociado a la Internacional Comunista.
1929	Se promulga la decimotercera Constitución Nacional del Ecuador. La misma le otorga el voto a la mujer. Diversas organizaciones de trabajadores del Ecuador se afilian a la Confederación Sindical Latinoamericana. Se organiza el primer núcleo de la Juventud Comunista del Ecuador.
1931	Inicia sus actividades el Banco de Fomento Agropecuario. El Partido Socialista pasa a llamarse Partido Comunista (del Ecuador).
1933	Se funda el Partido Socialista del Ecuador, de orientación reformista.
1936	Levantamiento de una guarnición en Quito. Masacre de obreros en las minas de Portovelo.
1938	En el Ecuador se realiza la Asamblea Constituyente. Los partidos se abstienen

	de participar. Se promulga el <i>Código de Trabajo</i> , que legisla la organización sindical y establece el derecho a huelga.
1944	La Alianza encabeza un levantamiento (popular y militar) en Guayaquil que luego se extiende al resto del país. Se fundan la Confederación de Trabajadores del Ecuador y la Federación de Indios.
1945	Se promulgan en el Ecuador la Nueva Constitución Nacional (decimosexta en la historia del país) y la Ley de Patrimonio Artístico. Se reúne el Congreso (en forma extraordinaria) a fin de aprobar la Carta de las Naciones Unidas.
1946	En una nueva Constitución suprime derechos promulgados en la anterior Constitución.
1948	Presidencia de Galo Plaza en Ecuador. Se organiza la Concentración de Fuerzas Populares, liderada por Guevara Moreno.
1950	Se crea la Central Obrera de Orientación Católica, CEDOC, en Ecuador.
1951	Se realiza un paro general de 24 horas, que exige del Congreso Ecuatoriano reivindicaciones laborales.
1956	Conato de sublevación en Manabí.
1958	Richard Nixon visita el Ecuador. Su estada da lugar a incidentes callejeros. División del Partido Socialista Ecuatoriano.
1959	Incidentes en las calles de Guayaquil dejan un saldo de más de mil muertos.
1965	Una fracción del Partido Comunista se separa y organiza el Partido Comunista Marxista-Leninista (de orientación pro-China).
1966	En el Ecuador, amnistía general a presos y desterrados políticos.
1972	Se inicia la explotación del petróleo en la Región Oriental, en Ecuador. Parte de la producción se destina a la exportación, incrementando sustancialmente los ingresos fiscales.
1975	En Ecuador, a pesar de no unificarse, las centrales sindicales se unen para luchar por una mejor calidad de vida (financiera, legal y socialmente).

Fuente: (Vera 1980); (Herbst s.f.)¹⁰

Elaboración: La Autora.

Los movimientos de obreros ecuatorianos, sus orígenes se desarrollan a la par del resto de movimientos de América Latino. Es así que Inicia en la época republicana, con la creación de mutualistas y organizaciones artesanales como: la Asociación de Artesanos de Guayaquil (1875) y la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha (1892). (Andrade Cadena 2013)¹¹

¹⁰ Herbst, Marina . *Cronología biblio-histórica indigenista para Perú, Bolivia y Ecuador (1879-1978)*. s.f. <http://www.ensayistas.org/herbst/crono/historica.htm> (último acceso: 20 de 11 de 2014).

¹¹ Andrade Cadena, Natalia Meelly. «dspace.udla.edu.ec.» 2013.

<http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/1402/1/UDLA-EC-TAB-2013-05.pdf> (último acceso: 12 de 11 de 2014).

Más adelante continuará en la industrialización, donde el proletariado ecuatoriano, organiza las primeras huelgas de obreros, en las que resaltan con mayor importancia las manifestaciones de 1869 y 1892, organizadas por la Sociedad de Carpinteros de Guayaquil y La Sociedad Unión de Panaderos, respectivamente. (Andrade Cadena 2013)

Posteriormente, en las primeras décadas del siglo XX, tienen lugar 3 eventos relevantes para el movimiento obrero: primero se celebró el Primer Congreso Obrero Ecuatoriano, donde se crea la Unión Ecuatoriana de Obreros con el fin de defender los derechos de los trabajadores; segundo, Ecuador se une a la lucha internacional por una jornada de ocho horas el 1 de mayo de 1913; y tercero la huelga general de Guayaquil del 15 de noviembre de 1922. (Andrade Cadena 2013)

Este último acontecimiento fue de vital importancia para el sindicalismo moderno en el Ecuador, ya que sirvió para que el gobierno tome conciencia de la capacidad de influencia de los grupos obreros en la economía y la política. A partir de este punto, el movimiento sindical empieza a ganar fuerza y se crean varias organizaciones obreras. Finalmente, en los años 30 y 40 se produce el afianzamiento del sindicalismo. (Andrade Cadena 2013)

En 1938, el Tercer Congreso Obrero Ecuatoriano, funda la Confederación de 12 Obreros del Ecuador, pieza clave para la expedición del Código de Trabajo.

Adicionalmente en este tiempo, se crean las primeras centrales sindicales como: Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas, Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, centrales que fueron finalmente agrupadas en 1975, con la creación del Frente Unitario de Trabajadores. (Andrade Cadena 2013)

Es importante considerar que uno de los acontecimientos que permitieron regular contratos laborales, salarios jornadas laborales y la constitución de Sindicatos fue la Revolución Juliana.

Durante el siglo XIX, el Estado no intervino en la economía. Se creía en las “leyes naturales” del mercado y en la libre empresa privada. En Ecuador, no había posibilidad alguna para derrumbar los intereses del dominio oligárquico-terrateniente. Además, las finanzas públicas eran raquílicas. Los gobiernos y los recursos estatales dependían de los éxitos de la agroexportación, los créditos bancarios internos, los estancos y algún otro rubro. Nunca hubo impuesto sobre las rentas. Los gastos se consumían en sueldos y salarios para el ejército y la burocracia. Quedaba muy poco para alguna obra pública. Casi nada para educación y salud.

En el manejo de la “hacienda pública” solo destacan Vicente Rocafuerte, Gabriel García Moreno, Antonio Flores Jijón y Eloy Alfaro. Ellos pretendieron la modernización económica, imponiendo cierto orden presupuestario y mayores gastos en servicios, educación y asistencia social. Las actividades privadas quedaron siempre intactas y el mercado sin regulaciones. Como máximo, se adoptaban algunas medidas proteccionistas.

En todo el siglo XIX el Ecuador permaneció atrasado y pobre. Es que la economía “libre” tuvo un trasfondo: el poder oligárquico-terrateniente.

Solo la Revolución Juliana (1925) inauguró los primeros roles del Estado en la economía y la preocupación estatal sobre las clases trabajadoras. Pero el “desarrollismo”, con activo papel del Estado sobre la producción y el crecimiento,

despegó únicamente en los años sesenta y se consolidó en los setenta, gracias al petróleo y las reformas estructurales como la agraria y la promoción industrial.

Dígase lo que se diga, en la historia ecuatoriana la intervención del Estado ha sido fundamental incluso para promover el crecimiento y la ampliación del empresariado privado. Y de igual modo para promover el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo, pues el empresariado ecuatoriano ha sido muy reaccionario a la hora de impulsar reformas sociales y laborales, a pesar de cualquier excepción.

En los ochenta y noventa del pasado siglo XX, el triunfo de las tesis sobre el retiro del Estado y el “neoliberalismo” produjeron resultados contradictorios. De una parte, crecimiento, modernidad, consumismo, dependencia del capital financiero transnacional. Pero también pérdida de soberanía. Y en mucho, de dignidad nacional, a consecuencia de la sucesión de gobiernos atrapados por la deuda externa y el “aperturismo” reinante.

Sin regulaciones, con una empresa privada fortalecida en términos oligárquicos y un Estado abiertamente “desinstitucionalizado” a fin de que funcione el mercado “libre” criollo, las consecuencias sociales y políticas para el país no importaron y resultaron críticas. Como nunca antes la riqueza se concentró a tal punto que Ecuador pasó a ser uno de los países más inequitativos del mundo. Triunfó el capital, sobre el desempleo, el subempleo, la emigración y el trabajo precarizado y flexibilizado. Y en solo una década (1996-2006), hubo ocho gobiernos, con los tres únicos presidentes electos (Bucaram, Mahuad, Gutiérrez), pero derrocados. (Paz y Miño 2009)¹²

¹² Paz y Miño, Juan. *Estado y mercado*. 03 02, 2009.
<https://unidadesiporelcambio.wordpress.com/tag/revolucion-juliana/> (accessed 05 10, 2015).

Producto de la Revolución Juliana es la Constitución de 1929, la cual nace totalmente influenciada por la Revolución Juliana, de hecho, la Primera Junta de Gobierno Juliana conformó una comisión para la revisión de las leyes y la Constitución; así se inaugura el constitucionalismo contemporáneo ecuatoriano. No solo fue la confluencia de ideas progresistas, sino también de necesidades sociales y económicas, en primer lugar. Además es progresista y modernizadora. Juan Paz y Miño distingue tres grandes cuestiones abordadas por esta norma: a) integra derechos sociales y económicos; b) asegura la intervención del Estado en la economía; c) limita la propiedad.

La Constitución Política de la República del Ecuador integra en la Parte II, Título XIII, las garantías constitucionales que, además de las clásicas de la libertad personal, de comercio y propiedad, desarrolla otras de carácter social y económico. Consagra el Habeas Corpus, la protección del matrimonio y la familia, la salubridad pública, la protección del indígena, etc. En lo relativo a los derechos de los trabajadores: protege al trabajador y su libertad al establecer la obligación del contrato de trabajo, la jornada máxima, los salarios mínimos, el descanso semanal, la indemnización por accidentes de trabajo, y el seguro social (art. 151.18); señala la obligación del legislativo de regular mediante ley: las condiciones de salubridad y seguridad en el trabajo (art. 151.18), el trabajo de mujeres y niños (art. 151.19), las coaliciones, huelgas y paros; garantiza la libertad sindical reconociendo la libertad de trabajadores y empleadores para crear sus asociaciones y agremiaciones; se crean los tribunales de conciliación y arbitraje (art. 151.24).

En cuanto a los nuevos roles del Estado en la economía, le dedica el Título VII, crea el Fondo General del Tesoro, la Reserva del Tesoro y el Presupuesto del Estado (art. 102, 103, 106), declara a los recursos del subsuelo como inalienables y al Estado como su propietario (art. 151.14), fortalece la jurisdicción nacional sobre cualquier reclamo de

inversionistas y empresas extranjeras (art. 153), se prohíbe la propiedad de extranjeros en los 50 km desde la línea de frontera.²³ Aunque se mantuvo el principio de libertad de comercio e industria como principal, se prohíben los monopolios, se apoya el desarrollo de la pequeña propiedad, se incluye la noción de la función social de la propiedad sujetando su desarrollo al progreso social, bienestar y salubridad públicas, y se establece la posibilidad de afectar tierras cercanas para quienes no tuvieran acceso a ellas y tuvieran sus necesidades primordiales insatisfechas (art. 151.14). (Porrás Velasco 2013)¹³

1.5 Sindicalismo

Sistema doctrinal, político e ideológico que impulsa a los sindicatos a formular aspiraciones que superen lo estrictamente profesional.

El sindicalismo es una ideología que introduce bases para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes. El sindicato es una persona jurídica, constituida por trabajadores.

1.5.1 Conquista de la libertad sindical

La conquista sindical empezó con el anarquismo que es una doctrina política que se opone a cualquier clase de jerarquía, tanto si se ha consolidado por la tradición o el consenso como si se ha impuesto de forma coactiva y que busca la construcción de una nueva sociedad basada en la solidaridad, autogestión y eliminación de todo tipo de poder. Influye en su formación el anarquista filosófico o moderno Pierre Joseph Proudhon y el anarquista Mijaíl Alexándrovich Bakunin.

¹³ Porrás Velasco, Angélica. "repositorio.uasb.edu.ec." 2013.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3949/1/04-TC-Porrás.pdf> (accessed 05 11, 2015).

Para Bakunin se alcanza la anarquía a través de la revolución, Proudhon indicaba que se puede llegar a través de la reforma y la evolución. (Machicado 2010)¹⁴

El anarquismo representa una crítica radical contra el orden existente:

- A nivel económico.- Contra el capitalismo, al que considera la expresión máxima de la explotación del hombre por el hombre.
- A nivel político el Estado representa el instrumento de que se vale la clase dominante para ejercer su dominio sobre las clases populares (obreros, artesanos, campesinos).

Karl Marx (1818-1883) y Federico Engels (1820-1895) impulsan las luchas socialistas de liberación de los trabajadores. A estas luchas se unen los obreros alemanes (que eran más teóricos), los franceses (políticos) y trabajadores ingleses (que eran más economistas). (Machicado 2010)

Por otro lado se forma las corporaciones de trabajadores y artesanos.

Las luchas sociales terminaran con las Marchas de Chicagos y concluyen con el reconocimiento de la libertad sindical y más tarde su reconocimiento constitucional. (Machicado 2010)

Nace el Derecho Sindical que es el conjunto de normas jurídicas que regulan la constitución, funcionamiento y las relaciones de trabajo entre el sindicato y el empleador. (Machicado 2010)

1.5.2 El movimiento obrero antes de la Primera Guerra Mundial

Los primeros intentos colectivos que artesanos y otros trabajadores hicieron para protegerse de los efectos de sus condiciones de vida y trabajo consistieron en la

¹⁴ Machicado, Jorge. «Apuntes Jurídicos.» 2010. <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/ss.html> (último acceso: 24 de 11 de 2014).

fundación de mutualidades que acaparaban tanto a los propietarios de los talleres como a sus empleados. Aparecieron en los países grandes de Latinoamérica a mediados del siglo XIX para proporcionar subsidios por accidente, enfermedad, o defunción entre otros servicios. Todavía los trabajadores y sus jefes eran capaces de unirse para defender los intereses de su ramo, y la posibilidad de que un empleado llegara a ser propietario de un taller no parecía totalmente desprovista de realismo. (Spalding y Hall 2008)¹⁵

En México se había formado el Gran Círculo de Obreros en 1870, pero dejó pocos herederos directos. Las organizaciones nacionales y los congresos de trabajadores, comparables con los que durante un tiempo aparecieron en México en el decenio de 1870, son, en general, un fenómeno del siglo XX. La mayoría de las variantes de socialismo utópico encontró partidarios en algunas partes de Latinoamérica a partir de 1840. Militantes de diversos países (México, Chile, Brasil) se pusieron en comunicación, aunque a veces fugazmente con la Primera Internacional. En Argentina y Uruguay, sin embargo, unidades afiliadas a ella empezaron a actuar antes de 1870. Estas organizaciones fueron perseguidas, y al parecer, ya habían desaparecido a comienzos de 1880. (Spalding y Hall 2008)

Los movimientos obreros en Latinoamérica de fines del siglo XIX se inspiraban en las experiencias de los trabajadores de otras partes del mundo. Sin embargo, estos conocimientos y doctrinas del extranjero fueron modificados y ampliados por la práctica en América latina. Una de esas doctrinas era el anarquismo. No trabajaban en sindicatos, sino que proponían hacerlo en pequeños grupos que convencieran a los

¹⁵ Spalding, y Hall. «“La clase trabajadora urbana y los primeros movimientos obreros de América Latina, 1880-1930”».» 2008.
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IcTn5O_LqCcJ:www.hechohistorico.com.ar/archivos/america_II/hall%2520y%2520spalding.doc+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec (último acceso: 15 de 11 de 2014).

trabajadores y a otras personas de la necesidad de una sociedad nueva. Otra corriente fue el anarcosindicalismo. Tuvo mayor importancia y surgió como una reacción al reformismo de los movimientos anarquistas. (Lozano 2004)¹⁶

En realidad era una adaptación del anarquismo, y representó una doctrina tanto proletaria como revolucionaria. La acción directa ocupaba un lugar central: los trabajadores debía recurrir a huelgas, boicots, sabotajes, valiéndose de las instituciones burguesas, incluyendo los partidos políticos. Hacían hincapié en el valor del sindicato, tanto como instrumento para la lucha, como base para una sociedad nueva. Sin embargo, hacia el interior de esta doctrina, había varias divergencias. Fueron duramente reprimidos. Buscaban destruir el orden existente mediante una huelga general revolucionaria, cuya metodología oscilaba desde un levantamiento armado de las masas, hasta un fenómeno relativamente pacífico. Sin embargo, sigue siendo difícil evaluar la influencia de estas doctrinas, teniendo en cuenta el escaso número de trabajadores afiliados. Una tercera corriente, el socialismo, con algunas excepciones, avanzó poco en Latinoamérica. (Spalding y Hall 2008)

Por otro lado, se formaron los denominados "sindicatos amarillos" que se proclamaban independientes de toda doctrina política. Tenían un carácter conservador, y se apoyaban en la Iglesia y en las compañías.

Los trabajadores que organizaban las sociedades de resistencia de fines del siglo XIX eran en general artesanos especializados. Fueron creciendo poco a poco, y hacia 1920, casi todos los sectores urbanos de los principales países habían recibido su influencia. La forma de organización de la clase trabajadora fue predominantemente el sindicato

¹⁶ Lozano, Jorge Juan. *Cambios Sociales en el siglo XIX*. 2004.

<http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/org-sindicatos.htm> (último acceso: 10 de 11 de 2014).

profesional local; pero con el paso del tiempo fue frecuente la aparición de sindicatos industriales. Sin embargo, el número de afiliados seguía siendo muy escaso, y por lo tanto, los sindicatos muy frágiles. De todos modos, algunas movilizaciones llegaban a reclutar trabajadores que no estaban afiliados. Hubo intentos de fundar organizaciones que no fueran sindicatos, pero no tuvieron mucho éxito; desaparecieron rápidamente durante las represiones. Con las excepciones de Argentina y Uruguay, los partidos políticos en el movimiento obrero fueron poco importantes hasta 1917. La huelga resultó el arma más eficaz de los obreros para atacar al estado y los patrones. Las primeras huelgas eran defensivas (contra las reducciones salariales o los incrementos en el horario de trabajo), reclutaban pocos trabajadores, eran espontáneos, y se producían en contextos desfavorables; pero luego las huelgas tendieron a estar mejor organizadas y a ser más amplias, y se hicieron frecuentes las huelgas solidarias con otros trabajadores. Pero los reclamos, incluso moderados, de los huelguistas, eran duramente castigados con despidos en masa. Si bien se movilizaban muchas personas, los logros eran pequeños o efímeros. Además de a las huelgas, los trabajadores recurrían al boicot, al trabajo lento, y al sabotaje. (Spalding y Hall 2008)

Los movimientos obreros variaban mucho según los países. En Argentina, Chile, Brasil, y México fueron muy importantes; en América Central y el resto de América del Sur, fueron más débiles y fragmentarios hasta la Primera Guerra Mundial. El movimiento obrero más fuerte fue en Argentina. Se destacaron anarquistas, socialistas, y La Fraternidad, el gremio de los trabajadores del ferrocarril. Durante la primera década del siglo XX hubo una explosión extraordinaria de la actividad obrera. El movimiento obrero argentino, aún marcado por muchas diferencias internas, especialmente entre anarquistas y socialistas, ejerció una gran influencia en otros países. (Spalding y Hall 2008)

Chile experimentó un gran movimiento obrero en los primeros años del siglo XX. En este país se destacó un tipo diferente de organización: las mancomunales, que eran una especie de combinación entre sindicato y mutualidad, pero desaparecieron con las represiones. En Brasil, el movimiento obrero creció mucho en la última década del siglo XIX, pero su acción fue duramente reprimida, e incluso los patrones lograron incrementar la jornada laboral. La mayoría de los sindicatos desaparecieron. (Spalding y Hall 2008)

En México, las huelgas proliferaron entre 1876 y 1910 (año de la revolución). En este país, la violencia del Estado era mitigada a veces por gestos paternalistas, así como por el arbitraje especial del régimen en algunas disputas. (Spalding y Hall 2008)

1.5.3 México y los orígenes del sindicalismo controlado por el Estado

En este apartado, los autores se explayan en el movimiento obrero mexicano, destacando que la historia de éste, entre 1920 y 1930 difiere del resto de los movimientos latinoamericanos, ya que durante la larga guerra civil que se inició en 1910, los trabajadores urbanos se convirtieron en una fuerza política considerable. El resultado fue un movimiento obrero muy ligado al aparato del Estado, que anunciaba las formas de organización que caracterizarían al movimiento obrero de varios países latinoamericanos a partir de 1930. A continuación un extensísimo relato del devenir del movimiento obrero mexicano. (Quiroz Trejo y Méndez y Berrueta 2004)¹⁷

1.5.4 La agitación laboral en la posguerra, 1917-1920

En gran parte de América Latina, excepto México, entre 1917 y 1920 se produjo una explosión sin precedentes de la actividad obrera. Hubo huelgas generales con

¹⁷ Quiroz Trejo, Othón, y Luis Humberto Méndez y Berrueta. «Sindicalismo, núcleos de agregación obrera y coporativismo en México: incertidumbres, cambios y reacomodos.» *www.redalyc.org*. 11 de 2004. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32512802> (último acceso: 20 de 11 de 2014).

participación masiva en muchas de las ciudades principales y se formaron numerosos sindicatos. Los sucesos de estos años modelaron las luchas posteriores. El movimiento obrero, los industriales, y el Estado reformularon sus estrategias durante estos años. Los problemas generados por la Primera Guerra originaron estas grandes huelgas y movilizaciones. El desarrollo de la industria local creó condiciones favorables para la acción obrera. También fue muy importante la influencia de la Revolución Rusa (esta última influencia alarmó a los grupos gobernantes) y el derrocamiento de Porfirio Díaz en México en 1911 y las luchas posteriores que derivaron la Revolución Mexicana. En San Pablo hubo una movilización muy grande pero la represión a gran escala terminó con el período explosivo de los movimientos obreros en Brasil. (Quiroz Trejo y Méndez y Berrueta 2004) En Argentina, las movilizaciones fueron aún mayores. La mayor y la más violenta fue la llamada "Semana Trágica", en enero de 1919, donde murieron un mínimo de doscientos trabajadores en enfrentamientos callejeros con la policía, el ejército, y grupos vigilantes.

Los grupos "patrióticos" que reprimieron a los trabajadores salieron muy favorecidos de estas con tiendas. En Chile, los movimientos fueron aplastados por el ejército. Sin embargo, las organizaciones obreras ofrecieron mayor resistencia que la ofrecida en la represión de los años 1905-1907. Entre 1917-1920, los movimientos obreros también se extendieron a países donde la organización obrera había sido limitada: Cuba, Colombia, Ecuador, y Perú. (Quiroz Trejo y Méndez y Berrueta 2004)

Durante la década de 1920, en varios países se empezaron a hacer intentos de crear o fomentar sindicatos que cumplieran los objetivos del Estado, procurando cooptar a los sindicatos con fines electorales o de otra clase. El código chileno de 1924 anunció la estrategia utilizada por otros países luego de 1930: se autorizaba la existencia de sindicatos, pero se restringía seriamente su autonomía y su eficacia.

El Estado pasó a controlar tanto los procedimientos de huelga como el reconocimiento jurídico de los sindicatos, así como sus finanzas y elecciones. La mayoría de los gobiernos adoptaron o ampliaron varias formas de legislación social durante el decenio de 1920, para disminuir la agitación obrera y para responder a presiones electorales.

(Quiroz Trejo y Méndez y Berrueta 2004)

En los años veinte, lograron organizar varios sindicatos entre grupos que anteriormente no habían estado organizados (campesinos en México, Perú y Chile; y trabajadores administrativos en Argentina y Uruguay). En contraste con los sindicalistas y anarcosindicalistas, los comunistas pretendían combinar, bajo la dirección del partido, estrategias dirigidas tanto a la participación electoral como a la organización de sindicatos. Hacían hincapié en que el imperialismo era uno de los obstáculos principales contra los que debían luchar las clases trabajadoras. Planteaban que se podía sacar provecho de alianzas temporales con la burguesía. Así, muchas veces los comunistas apoyaban a los gobiernos nacionalistas (los anarcosindicalistas, en cambio, no distinguían entre capital nacional y extranjero y consideraban al nacionalismo como una ideología burguesa). Persegúan estrategias orientadas a acelerar la revolución burguesa y la industrialización nacional para superarlas "necesarias" etapas históricas para llegar al socialismo. (Quiroz Trejo y Méndez y Berrueta 2004)

Además, la Internacional Comunista se opuso a partir de 1928 a colaborar con los partidos socialistas y otros elementos no comunistas: su adopción en América Latina, por ejemplo, contribuyó a poner fin a un frente electoral moderadamente prometedor en Brasil, e hizo que varios comunistas abandonaran las organizaciones obreras existentes y creasen sindicatos y federaciones independientes. El primer partido comunista latinoamericano apareció en México en 1919 del seno de un grupo socialista. En

Argentina, las divisiones que desde hace mucho tiempo perturbaban al movimiento obrero se mantuvieron durante la década de 1920 (Quiroz Trejo y Méndez y Berrueta 2004)

En Chile, el movimiento obrero consiguió soportar la represión del Estado y la severa depresión de la posguerra. En Brasil, el acoso, las detenciones, y las expulsiones durante las huelgas de 1917-1920 habían diezmado al movimiento obrero, y la represión continuó durante toda la década siguiente. (Quiroz Trejo y Méndez y Berrueta 2004)

1.5.5 Los orígenes del movimiento comunista

La formación del actual movimiento comunista internacional está indisolublemente ligada al nacimiento del nuevo mundo, del mundo socialista, anunciado por el triunfo del Gran Octubre. Antes de ello, la corriente marxista en el movimiento obrero mundial, pese a llevar a cabo una lucha abnegada contra el oportunismo en la Segunda Internacional, era relativamente débil. Fue en los años de la primera conflagración mundial cuando la tendencia revolucionaria e internacionalista se desarrolló con mayor intensidad.

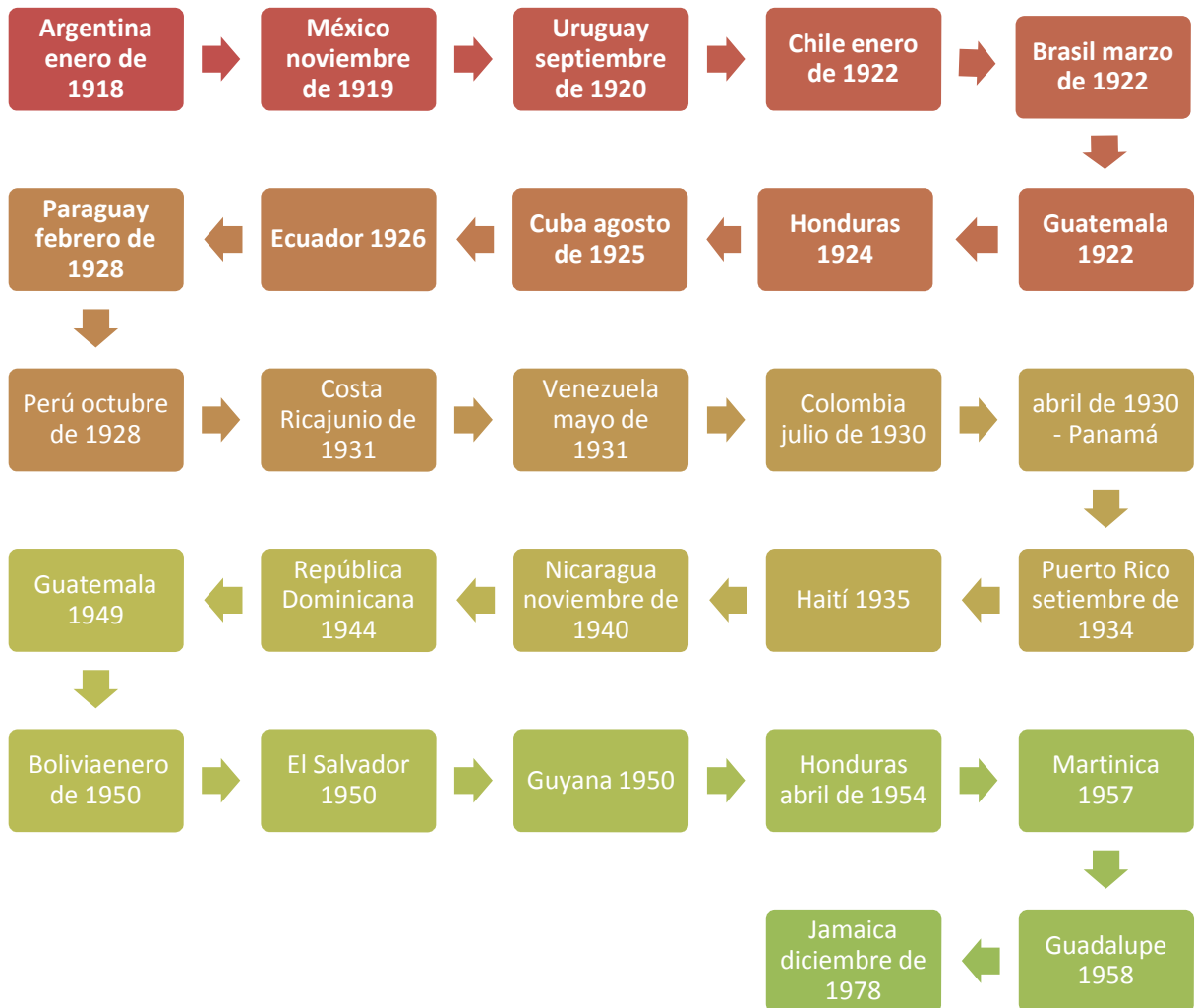
En todos los países, bajo el impacto de la Revolución de Octubre y el bolchevismo, crecieron poderosamente la lucha clasista del proletariado y los movimientos democráticos de masas no proletarias. En estas condiciones, señalaba V. I. Lenin, comenzó “una silenciosa, firme y modesta labor, no muy rápida pero profunda”, la labor de crear los partidos comunistas. (Koval 1985)¹⁸

¹⁸ Koval, B. «pcarriate.es.» *Movimiento obrero en América Latina 1917-1959*. 1985.
http://pcarriate.es/jdownloads/Biografias%20e%20Historia/movimiento_obrero_en_america_latina_1917-1959.pdf (último acceso: 15 de 11 de 2014).

También siguió este camino América Latina donde, en numerosos países, habían madurado las condiciones internas necesarias para empalmar la teoría revolucionaria de vanguardia con la lucha de la clase obrera y el movimiento liberador antiimperialista en su conjunto. La constitución del ala marxista en el movimiento obrero latinoamericano se produjo en el transcurso de un reñido enfrentamiento ideológico con las posiciones capitulantes mantenidas por los líderes de los tradicionales partidos socialistas y de los sindicatos reformistas, por una parte, y con las concepciones ultraizquierdistas de los anarquistas y anarco-sindicalistas, por otra. (Koval 1985)

El proceso de formación de los partidos comunistas fue por caminos difíciles y con ritmos muy desiguales, hecho que se revela en la cronología:

Gráfico 1 Orígenes del movimiento comunista



Fuente: (Koval 1985)

Elaboración: La Autora.

CAPITULO II

2.1 Sindicato

2.1.1 Etimología

Sindicato, palabra de origen griego “syn” que significa “con” y “dyke” que significa “justicia”. De ahí se deriva la palabra griega SINDYCOS y la latina Sindicus, que en términos generales significan la persona que de algún modo administra o vela por los intereses de alguien. Según lo expuesto, el sindicato se define como una agrupación de personas que lucharán por la justicia social y por los intereses de la clase trabajadora. (DERECHO LABORAL 2014)¹⁹

2.1.2 Concepto

Unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales. (Machicado 2010)²⁰

El sindicato es una persona jurídica. El sindicalismo es una ideología que introduce bases para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes. (Machicado 2010)

¹⁹ DERECHO LABORAL. *www.buenastareas.com*. 25 de 04 de 2014.
<http://www.buenastareas.com/ensayos/Derecho-Laboral/62066695.html> (último acceso: 10 de 10 de 2014).

²⁰ Machicado, Jorge. «Apuntes Jurídicos.» 2010. <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/ss.html> (último acceso: 24 de 11 de 2014).

2.1.3 Características del sindicato

Permanencia.- No se puede fundar un sindicato con la particularidad de ser temporal, este aspecto de permanencia lo diferencia de otro tipo de agrupaciones, que también tienen por finalidad la defensa de los intereses profesionales en el campo laboral.

Miembros trabajadores.- Está integrada por personas que trabajan por cuenta ajena.
(Machicado 2010)

2.2 Principios

- Autonomía de Organización y de gestión sindical. El Estado no puede intervenir en su organización.
- Libertad sindical
- Independencia sindical. Independencia de ideologías de partido políticos de otras clases.
- Fuero sindical.
- Instrumentos de lucha sindical. Por ejemplo huelga – Contrato Colectivo.

2.3 Objetivos del Sindicato

Un sindicato se organiza para:

- Para el mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de sus integrantes.
- Para velar los aspectos de representatividad, circunscrito dentro de lo contractual: ser custodio del cumplimiento del contrato de trabajo individual, de la Convención Colectiva y todo lo concerniente a lo que es la norma laboral.

La finalidad del sindicato es la defensa de los intereses gremiales, que es una finalidad inmediata, mientras que, la creación de un mundo mejor o transformarlo en el área económica sería la finalidad más mediata. (Villagrán Chacón 2006)²¹

2.4 Intervención patronal en los sindicatos

Los empleadores siempre quisieron influir sobre los sindicatos. Históricamente se dio la cooperación entre trabajadores y empleadores en los países de gobiernos autoritarios. Se da esta intervención porque es más fácil hacer fracasar los Pliegos de Peticiones de los trabajadores desde adentro, desde los mismos sindicatos. (Villagrán Chacón 2006)

2.5 Fuero Sindical

Fuero.- Del latín “fórum”, “tribunal”, privilegio que gozan ciertas personas para ser juzgados por tribunales especiales superiores, solo por el hecho de pertenecer a cierta clase social o haber ejercido cierto cargo público, por lo que la persona que ocupa dicho cargo no es procesado por tribunales inferiores. Son fueros el militar, el presidencial, el magistrado, el sindical, etc. (Chávez Vásquez 2009)

El Fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los dirigentes sindicales para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, como es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la ley, procura el desarrollo normal de las actividades sindicales; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe

²¹ Villagrán Chacón, Jeny Corina. «ANÁLISIS DE LA REVENTA DEL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA.» <http://biblioteca.usac.edu.gt/>. JULIO de 2006. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5706.pdf (último acceso: 25 de 09 de 2014).

indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos. (Chávez Vásquez 2009)²²

2.6 Sindicalización obligatoria

Régimen de asociación profesional de trabajadores, sin excepción, propugnada para evitar maniobras patronales contra los trabajadores, que consiste en forzoso ingreso de ellos a las filas de la asociación sindical. (Machicado 2010)

La sindicalización obligatoria sigue tres modalidades:

- Cláusula sindical. El patrón contrata solo al trabajador sindicalizado.
- Cláusula Antisindical. El trabajador se obliga a renunciar a su sindicato y por ende tiene que pasar al sindicato del Estado.
- Cláusula de exclusión. El patrón se obliga a despedir al trabajador que hubiese sido expulsado del sindicato.

Sus causas de formación son:

- Si no entran todos los sindicatos pierde fuerza.
- No permite la división de los trabajos.
- Las peticiones y aspiraciones casi siempre tienen éxito, si todo van junto en el reclamo.

Sorel critica diciendo que la sindicalización obligatoria es un contrasentido, va contra la libertad de asociación, ya que el sindicato es la unión libre de personas que ejerzan en la misma profesión u oficio, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de

²² Chávez Vásquez, Bolívar Francisco. «LA UNIDAD JURISDICCIONAL Y LOS FUEROS ESPECIALES POLICIAL Y MILITAR.» <http://dspace.unl.edu.ec/>. s/n de s/n de 2009. <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/2325/1/TESIS%20LIC.%20BOLIVAR%20CHAVEZ.pdf> (último acceso: 18 de 10 de 2014).

defender interés profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales. (Machicado 2010)

2.7 Sindicalización de los trabajadores del Estado o sindicato de funcionarios

Es el que agrupa por criterio profesional a los empleados públicos del Estado, de las provincias, o de los municipios; sean puestos directivos, de oficinistas, de subalternos u obreros o de los destinados en los servicios públicos explotados por las corporaciones públicas. (Recalde 2014)²³

No pueden sindicalizarse porque:

- Su empleo no deriva de un contrato de trabajo sino de un nombramiento.
- No existe relación laboral desigual, tampoco hay intereses en pugna, ni hay especulación del sueldo por parte de los Poderes Públicos.
- Están regidos por estatus diferentes: las leyes administrativas. Además sus derechos están reconocidos en sus estatutos, mientras que los trabajadores celebran contratos de trabajo individuales cuyas cláusulas varían por efecto la libertad de contratación.
- La Contratación Colectiva pública es limitada.
- Manejan Servicios Públicos de vital importancia, a los que una huelga afectarían enormemente. (Recalde 2014)

²³ Recalde, Cristina. «REGIMEN LABORAL.» *Academia.edu*. 10 de 04 de 2014.

https://www.academia.edu/7143280/UNIVERSIDAD_CENTRAL_DEL_ECUADOR_FACULTAD_DE_Ciencias_ADMINISTRATIVAS_CARRERA_DE_CONTABILIDAD_Y_AUDITORIA_CA_3_-4_TEMA_R%C3%89GIMEN_LABORAL_CRISTINA_RECALDE_PROFESOR_GRABRIEL_OSORIO_Semestre_Abril_-Septiembre_2014_QUITO_ECU (último acceso: 12 de 09 de 2014).

2.8 Sindicalización de los profesionales liberales

La libertad de asociación dispuesta por la declaración Universal de los Derechos Humanos e incorporada a las partes dogmáticas de las constituciones demoliberales, representa uno de los derechos consagrados como la mayor expresión de los Estados que gozan de regímenes democráticos. De este modo los profesionales pueden formar sindicatos, aunque no siempre con ese nombre, se llaman colegio de abogados de arquitectos, etc. (Gonzalez 2005)²⁴

Gremios profesionales en algunos casos obligados para el ejercicio profesional por ejemplo podemos mencionar que esto sucede en España y en otros casos es libre y voluntario como lo es en Ecuador.

2.9 Derecho Sindical

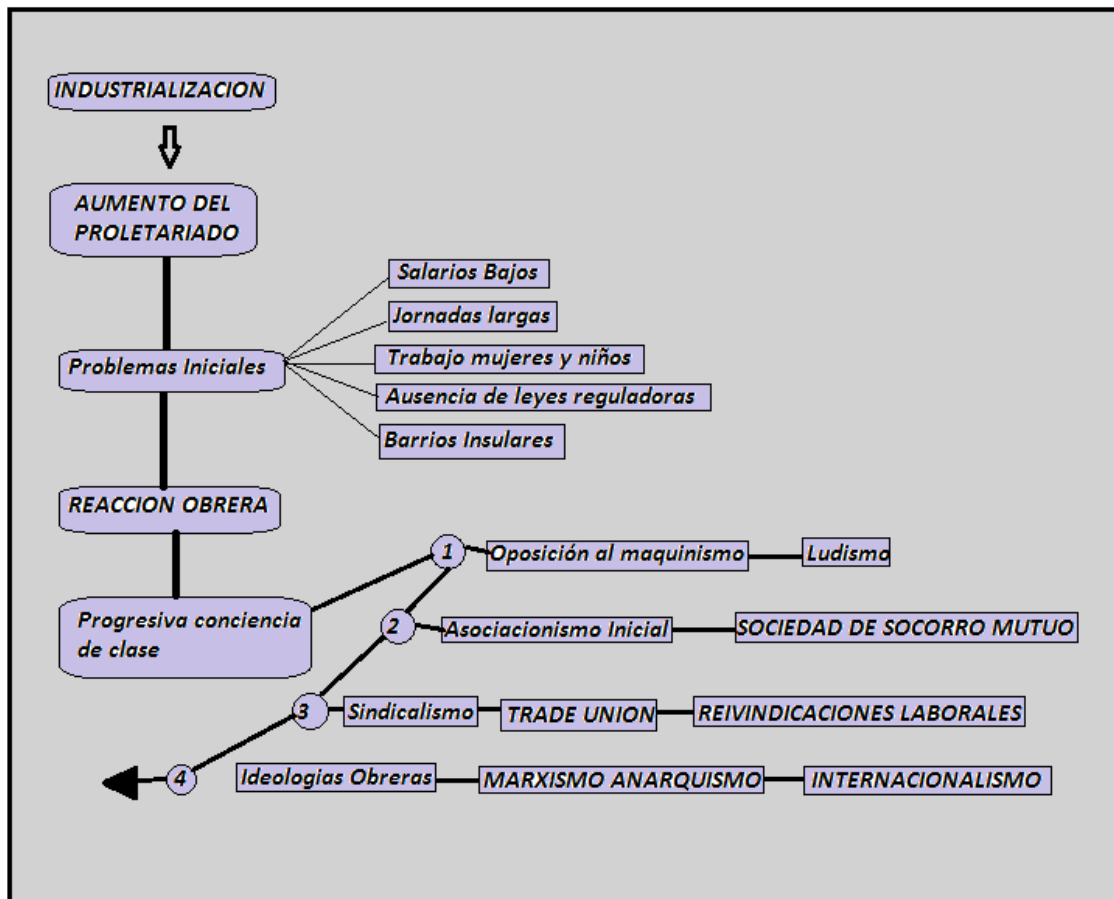
Es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto, como disciplina jurídica el estudio de las cuestiones referentes a las organizaciones profesionales de trabajadores y patrones con el fin de proponer el mejoramiento de categoría laboral, a la defensa de sus intereses concebidos los sujetos del mismo como tales participando en la producción. (Machicado 2010)

El Derecho Sindical es parte del Derecho de Trabajadores que estudia a los sindicatos como sujeto del Derecho en el ámbito de la Contratación Colectiva. No es rama autónoma, porque sus normas relativas a la organización sindical, caen dentro del Derecho del Trabajo.

²⁴ Gonzalez, Rosario. «LA SUSTITUCIÓN PATRONAL COMO AFECTACIÓN A LA LIBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL .» *biblioteca.usac.edu*. 10 de 10 de 2005. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6108.pdf (último acceso: 16 de 10 de 2014).

2.10 Historia/desarrollo del sindicato

Gráfico 2 Historia/desarrollo del sindicato



Fuente: Investigación directa.

Elaboración: La Autora.

En el siglo XVIII, como consecuencia de la Revolución Industrial, el obrero es remplazado por la máquina, el trabajo artesanal es sustituido por la gran industria y la producción de cada localidad se vuelve producción global. En este contexto surge el sindicalismo.

Prosperan los dueños de las fábricas debido a la introducción de la máquina, las que producen grandes réditos económicos, pero a merced de vulnerar el bienestar de los obreros, la falta de seguridad, fabricas insalubres y de paupérrima higiene, empleo

infantil, mujeres mal remuneradas, despidos intempestivos nula compensación de toda índole, hacinamiento, excesivos horarios de faena eran algunas de las terribles circunstancias de deshumanización en la que se encontraba la clase proletaria. (Lozano 2004)²⁵

Los sindicatos en la industrialización se crean a fin de ser una respuesta a los problemas planteados de los obreros desposeídos y vulnerables del proceso productivo. (Lozano 2004)

Al final del siglo XVIII, en Inglaterra cuna de la industrialización, nacieron las primeras asociaciones de trabajadores, las llamadas (sociedades de ayuda mutua o socorro mutuo). Las integraban esencialmente artesanos que trabajaban bajo el Domestic System. Su objetivo era la unión de los obreros para conseguir mejoras laborales, operando como cajas de resistencia frente a adversidades como la enfermedad o el desempleo. A Finales de este siglo, por medio de una legislación represiva, las “Combination Laws” (1799 y 1800), se prohibió todo tipo de asociaciones de obreros, con lo que las organizaciones de trabajadores pasaron a ser ilegales y hubieron de ejercer su actividad clandestinamente. (Lozano 2004)

Uno de los primeros movimientos obreros fue el ludismo, que en su vertiente ideológica se oponía a toda clase de tecnología la que hace que el hombre pierda su capacidad laboral y por ende creativa, para servirse de manera esclavista de las formas de

²⁵ Lozano, Jorge Juan. *Cambios Sociales en el siglo XIX*. 2004.
<http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/org-sindicatos.htm> (último acceso: 10 de 11 de 2014).

tecnología, que hacen más productivo el trabajo en términos de rapidez y no del capital humano. (Vanesa 2008)²⁶

En Francia, durante la década de los treinta del siglo XIX también florecieron las sociedades de ayuda mutua. En la siguiente década el ambiente reivindicativo que promulgaba la libertad de asociación y reducción de la jornada laboral a diez horas alcanzó su máxima expresión en la revolución de 1848. El fracaso de esta y la llegada de Napoleón III al poder interrumpieron las expectativas de mejora social.

En Inglaterra, tras la abolición de las Combination Laws (1824), las asociaciones de obreros progresó rápidamente, organizándose según dos modelos: sindicatos de oficios (Trade Unions) y Cooperativas. Ambos sistemas carecían de reivindicaciones políticas, éstas surgirían por primera vez con el cartismo, movimiento popular que surgió en Reino Unido desde 1838 hasta 1848, propio de la primera etapa del movimiento obrero pero, a diferencia de aquel, tuvo una índole esencialmente política. (Vanesa 2008)

En su origen, los Trade Unions británicos estuvieron constituidos por obreros de una localidad integrados en un mismo oficio y su propósito era prestar ayuda en caso de grave necesidad a sus miembros. Su financiación era atendida mediante aportaciones económicas que luego eran utilizadas en la asignación de varias pensiones y subvenciones.

Durante la década de los años treinta, los Trade Unions fueron ampliándose y dejaron de estar limitados por oficio y localidades, abriendo paso a un sindicalismo de ámbito estatal.

En 1829, el dirigente obrero de origen irlandés Doherty, creaba el primer sindicato del algodón de fundación nacional. En 1834 Robert Owen reunió varios sindicatos de oficio

²⁶ Vanesa, S/N. «REVOLUCION INDUSTRIAL.» http://vanesa-trabajopractico.blogspot.com/2008_12_01_archive.html. 14 de 12 de 2008. http://vanesa-trabajopractico.blogspot.com/2008_12_01_archive.html (último acceso: 11 de 10 de 2014).

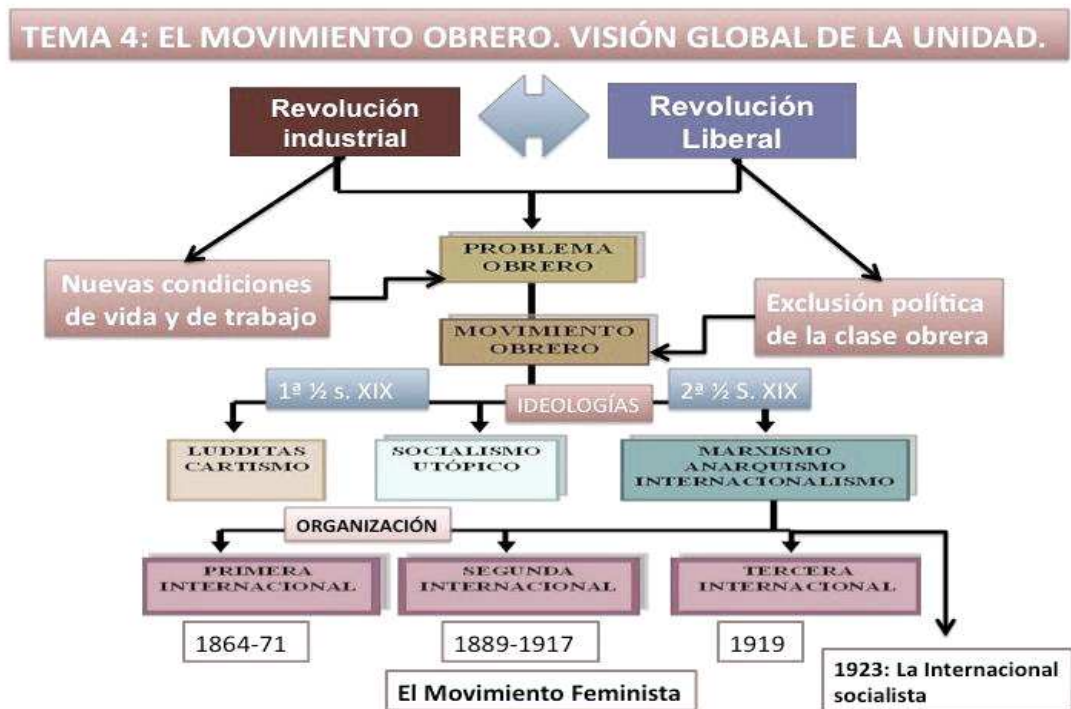
en la Great Trade Union, alcanzando tal éxito que fue ilegalizado por el gobierno. (Lozano 2004)

El fracaso de esta iniciativa unificadora llevó a los líderes del movimiento obrero a plantearse la necesidad de intentar otras experiencias, en este caso políticas, hecho que se concretó en el cartismo. El principal instrumento de presión de que se valieron los sindicatos en sus reivindicaciones fue la huelga.

Los Trade Unions, aunque tolerados, no se constituyeron legalmente hasta 1871. Durante las siguientes décadas no dejó de aumentar su número y el de sus afiliados, a finales del siglo sumaban más de dos millones. En el resto de Europa los sindicatos adquirieron importancia a lo largo del último tercio del siglo XIX. Contaban con una cuidada organización, dependencias, financiamiento y funcionarios propios, constituyéndose en elementos indispensables en las relaciones laborales. (Lozano 2004)

Así surgieron entre otros: en Alemania la “*Asociación General de trabajadores Alemanes*” (1863), en España la “*Unión General de Trabajadores*” (UGT, 1888), en Francia la “*Confédération Générale du Travail*” (CGT, 1895), en Estados Unidos el “*American Federation of Labor*” (AFL, 1886) (Lozano 2004)

Gráfico 3 Visión global de la unidad del movimiento obrero



Fuente: (Pérez 2013)²⁷

Elaboración: La Autora

²⁷ Pérez, Tom. *LA HISTORIA DEL MUNDO CONTEMPORÁNEO. CLAVES*. 27 de 11 de 2013.
<http://historiacontemporanea-tomperez.blogspot.com/2012/11/el-movimiento-obrero-esquema-global-de.html> (último acceso: 06 de 11 de 2014).

Tabla 2 Clases de Sindicalismos

<i>Sindicalismo Patronal</i>	Doctrina política e ideológica que introduce bases fundamentales para la defensa de intereses de los empleadores que se traducen en asociaciones de empresarios.
<i>Sindicalismo Laboral</i>	Ideología que introduce bases fundamentales para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes. Su desenvolvimiento se indica hacia finales del siglo XIX. Sus postulados van desde el sindicalismo moderado hasta el revolucionario.
<i>Sindicalismo Reformista</i>	Persigue la humanización del trabajo pero sin desconocer la forma de Estado y gobierno, como por ejemplo el sindicalismo revolucionario.
<i>Sindicalismo Cristiano</i>	Pide disminuir la jornada laboral, la atenuación de la explotación, la humanización del trabajo. Tiene origen en la Encíclicas Rerum Novarum de León XIII donde incorporan los Principios de Caridad y de Igualdad en el trabajo, pide disminuir la jornada laboral, la atenuación de la explotación y la humanización del trabajo.
<i>Sindicalismo de Estado</i>	Es el régimen de asociación profesional de trabajadores, sin excepción, propugnada para evitar maniobras patronales contra los trabajadores, que consiste en el forzoso ingreso de ellos a las de la asociación sindical. Este sindicalismo se caracteriza porque la sindicalización es obligatoria: todos los trabajadores deben pertenecer a un solo sindicato, al Estado y porque intenta, en apariencia, desviarse de toda orientación política, para mantenerse en el campo puramente laboral.
<i>Sindicalismo vertical o corporativo</i>	Exigencia del Estado a que todo trabajador debe pertenecer a un sindicato. Desvirtúa la libertad de asociación y trata de actuar militarmente sobre las organizaciones de trabajadores, en las que la verticalidad aspira copiar en cierto modo la jerarquía descendente que caracteriza al ejército. Se dio históricamente en Italia y España fascista, en la Alemania nazi. En Bolivia se quiso imponer durante el gobierno de Davis Toro a través del DS el 19 de agosto de 1936. Fue un intento de implantación de un sistema corporativo, pero no tuvo eco y terminó en un fracaso.
<i>Sindicalismo revolucionario</i>	Influyen en su formación el anarquista Mijaíl Alexandrovich Bakunin y el anarquista filosófico Pierre Joseph Prouhon. Ambos venían diferentes formas de llegar al anarquismo; doctrina política que se opone a cualquier clase de jerarquía, tanto si se ha consolidado por la tradición o el consenso como si se ha impuesto de forma coactiva y que busca la construcción de una nueva sociedad basada en la solidaridad, autogestión y eliminación de todo tipo de poder. Para Bakunin se ha llega a la anarquía a través de la revolución, Proudhon decía que se puede llegar a través de la reforma y la evolución. El sindicalismo revolucionario plantea la huelga general que desembocara en la revolución social y el sabotaje que tenderá a reducirla producción y destrucción de las máquinas. Dentro de este sindicalismo está el Sindicalismo Comunista que pretende utilizar la

	fuerza sindical para la implantación de las ideas que propugnan la absorción por parte del Estado de todas las fuerzas de producción. Sus armas son: la acción directa, la huelga general, el sabotaje.
--	---

	Es la doctrina que persigue la destrucción del Estado y de las demás asociaciones de profesionales para que solo exista la de los trabajadores. “El Estado es el Trabajador”.
--	---

Fuente: (Juárez Morán 2009)²⁸

Elaboración: La Autora

²⁸ Juárez Morán, José. «LA FIGURA DEL INTERMEDIARIO Y LAS LIMITACIONES A LA LIBRE .»
<http://biblioteca.usac.edu.gt/>. 15 de 03 de 2009.
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7757.pdf (último acceso: 18 de 09 de 2014).

CAPITULO III

3.1 Comité de Empresa

3.1.1 Constitución del comité de empresa

De acuerdo al Art. 459 del Código del Trabajo toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:

1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el artículo 452, es decir, que para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.
2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, y posteriormente registrados en la Dirección Regional del Trabajo;
3. La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;
4. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad; y,
5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456, excepto la contenida en el numeral 5o. del Art. 447 que corresponde a las Condiciones para la admisión de nuevos socios. (Ediciones 2013)²⁹

²⁹ Ediciones, Legales. *CÓDIGO DEL TRABAJO*. Quito, 2013.

3.1.2 Contenido de los estatutos

Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias de acuerdo a lo que menciona el Art. 447:

1. Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato;
2. Representación legal del mismo;
3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción;
4. Obligaciones y derechos de los afiliados;
5. Condiciones para la admisión de nuevos socios; (se exceptúa)
6. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;
7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima.

De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador;

8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculcados.

Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo inspector de trabajo;

9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;

10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;
 11. Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;
 12. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,
 13. Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo resuelva la asamblea.
- (Ediciones 2013)

3.1.3 Contenido de los estatutos

Aprobado los estatutos, se anotará el nombre y características de la asociación en el correspondiente registro de la respectiva Dirección Regional del Trabajo, de acuerdo a lo señalado en el Art. 456. (Ediciones 2013)

3.1.4 Derecho a integrar el comité de empresa

El Art. 460 indica que, tendrán derecho a formar parte del comité de empresa todos los trabajadores de la misma, sin distinción alguna, sujetándose a los respectivos estatutos. (Ediciones 2013)

3.1.5 Funciones del comité de empresa

Funciones del comité de empresa según lo señalado en el Art. 461 son:

1. Celebrar contratos colectivos;
2. Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo;
3. Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general;
4. Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;

5. Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados; y,
6. Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial o extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos. (Ediciones 2013)

3.1.6 Obligaciones de la directiva del comité de empresa

Son obligaciones de la directiva del comité de empresa de acuerdo al Art. 462 los siguientes:

1. Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité.

Estos contratos deberán ser aprobados por el comité en asamblea general;

2. Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriban los respectivos estatutos;
3. Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos;
4. Vigilar que el empleador no infrinja los contratos colectivos;
5. Controlar los fondos del comité y responder de su inversión; y,
6. Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente. (Ediciones 2013)

3.1.7 Remoción de la directiva

Tal como lo señala el Art. 463, la directiva podrá ser removida, total o parcialmente, por decisión de la asamblea general del comité. (Ediciones 2013)

3.1.8 No es causa de disolución del comité de empresa

No es causa de disolución del comité de empresa el hecho de que, ya constituido, el número de sus miembros llegue a ser inferior al fijado en el primer inciso del artículo 459, es decir, más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores, así lo indica el Art. 464. (Ediciones 2013)

3.1.9 Declaratoria de disolución

El Art. 465 indica al respecto que, tampoco será causa de disolución del comité de empresa el que sus miembros queden reducidos a menos del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa, sea cual fuere la causa de la reducción, salvo que su número llegue a ser inferior al veinticinco por ciento del total. (Ediciones 2013)

3.1.10 No son causas para la desaparición del comité de empresa

El Art. 466 señala al respecto que los actos o contratos del empleador que fraccionen la empresa o negocio no acarrearán la desaparición del comité, aunque a consecuencia del acto o contrato los trabajadores tengan que dividirse en grupos cuyo número sea inferior a treinta.

En cuanto a las relaciones de los trabajadores, individualmente considerados, con el empleador anterior y con el empleador que les correspondiere por la subdivisión de la empresa, se sujetarán a las reglas generales. (Ediciones 2013)

El Art. 452 del Código del Trabajo señala las prohibiciones de despido salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición

ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.
(ASOCIADOS 2015)³⁰

³⁰ ASOCIADOS, ALMEIDA GUZMÁN &. "Reforma Laboral." *Reforma Laboral*. Quito, 2015.

CAPÍTULO IV

4.1 Orígenes de la Compañía Maresa

A inicios de los años setenta del siglo veinte, se dio en el país un proceso de industrialización generado por los gobiernos militares de la época, orientado a sustituir las importaciones. El criterio fundamental era producir en el país todo aquello que sería posible para evitar importar productos terminados. Este proceso estaba también orientado a incrementar las fuentes de empleo de los ecuatorianos y a generar empresas industriales permanentes.

En este contexto cabe mencionar el Modelo Cepalino el cual refiere la industrialización mediante sustitución de importaciones el cual ha tenido un papel central en el desarrollo económico de América Latina en este siglo. No obstante, se ha impugnado categóricamente la eficiencia de este proceso como base para el crecimiento económico sustentable, la elevación de los niveles de vida y la modernización social.

La teoría estructuralista de la industrialización mediante sustitución de importaciones es en esencia un modelo de acumulación - en el sentido más amplio de que se preocupa del crecimiento, la inversión, el empleo y la distribución en el largo plazo, más que de la eficiencia estática como tal. Tiene también bases históricas claras. Su raíz explícita está en una interpretación del desarrollo de la economía de América Latina durante la gran depresión y la segunda guerra mundial que vivió la experiencia de sustitución de importaciones en las dos décadas previas como un proceso espontáneo de los gobiernos y las empresas para responder al desplome externo. Más que una estrategia consciente dirigida a la industrialización y al manejo macroeconómico de la demanda, se entendió que este proceso era resultado de la utilización de la capacidad manufacturera instalada cuando las importaciones competitivas disminuyeron y de la lucha de los gobiernos por mantener el gasto en circunstancias que caía la recaudación tributaria originada en el

comercio. La teoría de la CEPAL fue así, en sus comienzos, un intento de comprender la lógica de este proceso autónomo, con el objetivo de racionalizarlo, y no de diseñar una nueva estrategia de industrialización como tal. (Valpy s.f.)³¹

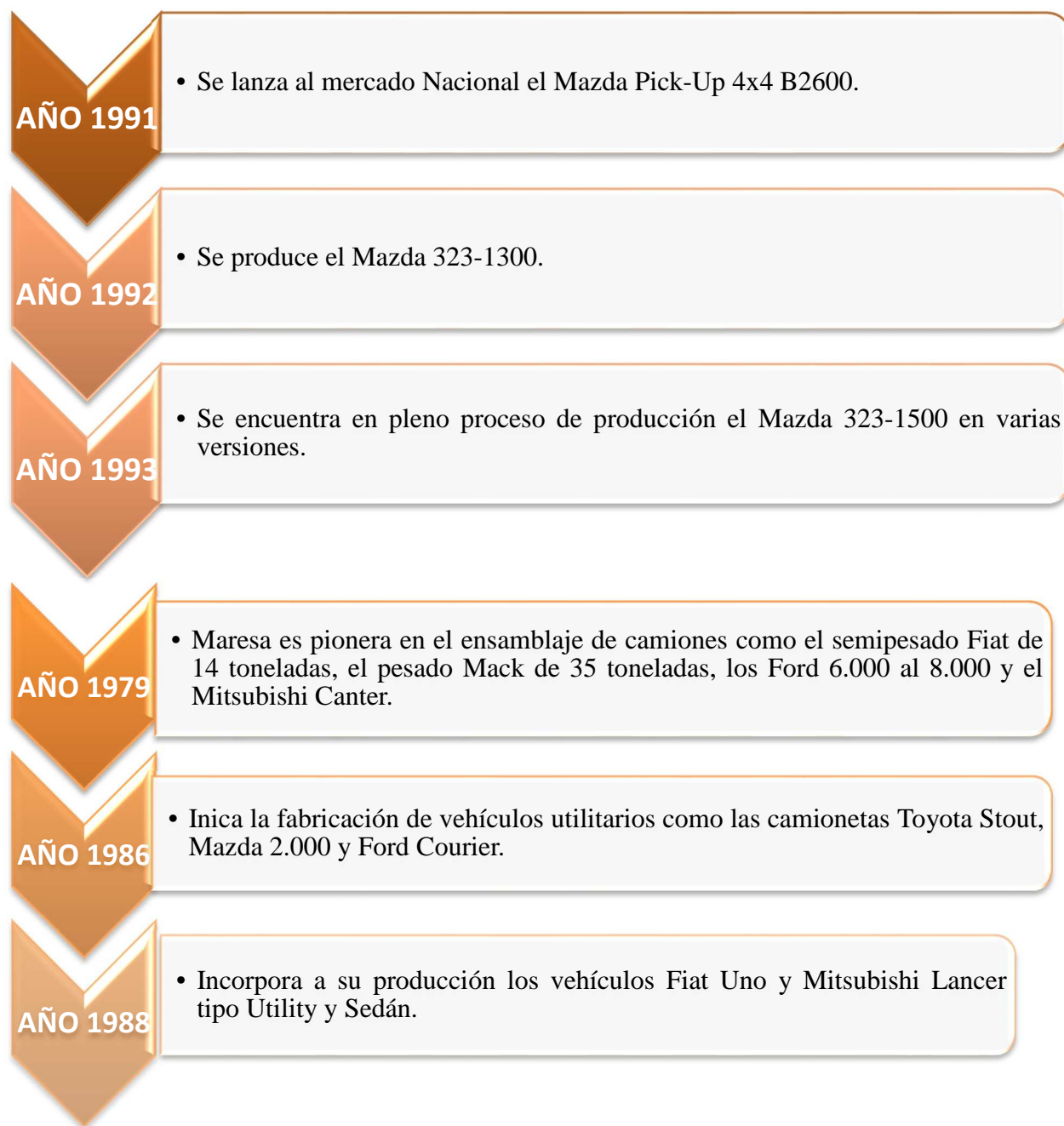
En ese contexto se crearon en la década de los setentas múltiples industrias, muchas de las cuales todavía permanecen. Se crearon sucursales de los principales laboratorios farmacéuticos; industrias cementeras; de materiales de construcción; de ensamblaje de automotores, etc.

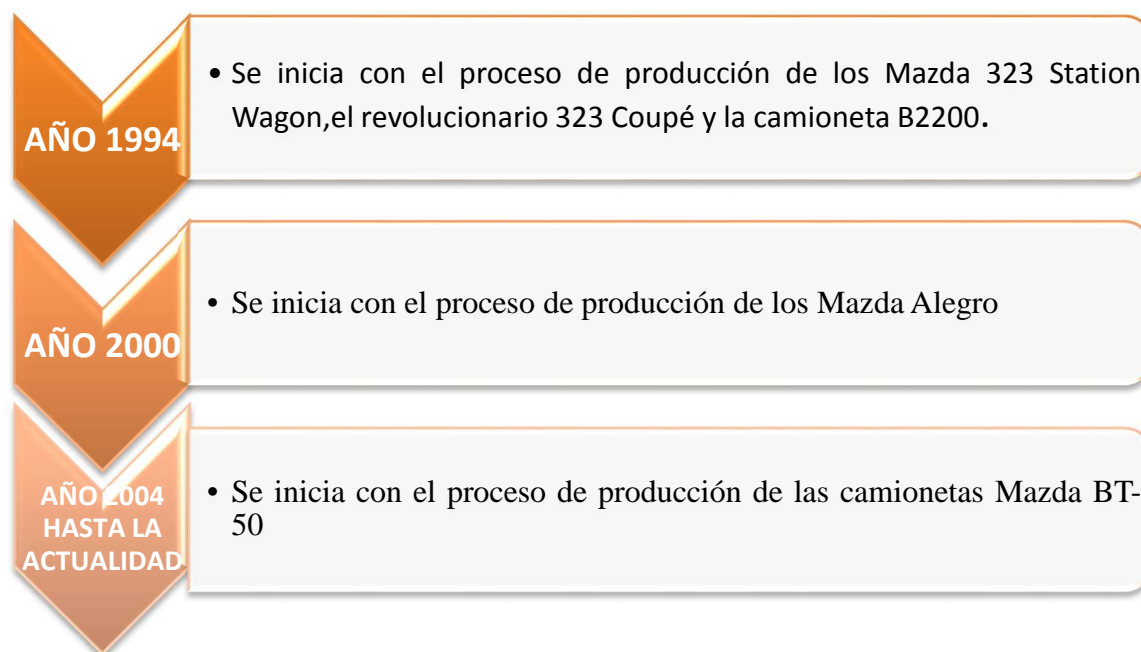
En el sector automotriz iniciaron actividades las compañías OBB (Omnibus Bela Bottar) Aymesa y Maresa. Todas estas empresas tienen su partida de nacimiento casi simultáneamente y aún desempeñan actividades productivas en nuestro país.

La Compañía Maresa fue fundada en agosto de 1976 y arrancó las actividades de producción en julio de 1979.

³¹ Valpy, FitzGerald. "La CEPAL y la teoría de la industrialización." *cepal.org*.
<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/19229/valpy.htm> (accessed 05 15, 2015).

Gráfico 4 Historial de ensamblaje de vehículos en Maresa.





Fuente: Investigación Directa

Elaboración: La Autora

Desde su inicio, Maresa tuvo como filosofía ensamblar vehículos de las mejores marcas mundiales; de gran calidad y respaldo técnico, garantizados con su sello de fábrica y cumpliendo con su objetivo de satisfacer las necesidades de transporte de carga y de personas en el Ecuador.

Mazda, Toyota, Mitsubishi y Ford son marcas que han revolucionado la industria automotriz mundial y produjeron en Maresa, un alto grado de asimilación de tecnología en las áreas de ensamblaje, pintura y acabados; aportando, de esta manera, a una eficiente producción, mejor calidad de vehículos terminados, fomentando así, la competitividad de la industria automotriz.

4.2 Antecedentes del sindicato en Maresa

Las últimas décadas del siglo veinte estuvieron marcadas por una alta presencia de los sindicatos en la vida de las empresas; debido principalmente a los cambios sociales ocurridos tanto a nivel mundial como al interior de nuestro país. Hubo mucha iniciativa

de las centrales sindicales para crear sindicatos en las industrias que se iban creando como producto de la política de sustitución de importaciones.

La Compañía Maresa no fue una excepción en ese contexto social, razón por la cual, el primer Sindicato de Trabajadores fue establecido el 21 de febrero de 1980.

El primer contrato colectivo fue suscrito en el año de 1981 y en el marco de las condiciones pactadas en este instrumento se desarrollaron las relaciones laborales en los primeros años.

4.3 Historia del movimiento Sindical en Maresa

En toda la vida institucional de la empresa se registra solo una huelga, la misma que fue en el año 1982. Esta huelga duró 11 días y concluyó con un acuerdo amistoso entre las partes.

En los últimos años del siglo anterior y los primeros del presente, la relación laboral se caracterizó por la presencia de una dirigencia en el Comité de Empresa con un enfoque tradicional el cual tenía como conducta permanente la creación de impases y conflictos antes que ver la forma de hacer acuerdos para solucionar las dificultades. Esta actitud de la dirigencia produjo un desgaste en las relaciones y no permitió avanzar en proyectos de beneficio, tanto para el personal como para los procesos productivos. Los acuerdos se efectuaron solo para solucionar situaciones puntuales producto de los eventos conflictivos que con frecuencia sucedían.

En el año 2005 la administración de la Compañía decidió separar al dirigente principal por irregularidades en su gestión y por su permanente actitud conflictiva. A partir de ese año fue posible dar un viraje a las relaciones laborales e ir desarrollando, en conjunto con los nuevos dirigentes, diversos proyectos de beneficio tanto para los trabajadores como para mejorar la gestión productiva de la empresa.

En estos años ha sido posible lograr acuerdos de consenso en diferentes circunstancias e ir gestionado las relaciones laborales con la aplicación de sanos principios de negociación.

Los principales conceptos aplicados han sido:

- Entender que la cooperación entre los Trabajadores y la Dirección es un proceso en el cual el objetivo principal es mejorar el bienestar de ambas partes, más no una exhibición de poder por parte de los agremiados, sino más bien buscar el bien común.
- Se busca conseguir un ganar/ganar en todas las oportunidades lo que significa que los acuerdos o soluciones son mutuamente satisfactorios para las dos partes. Con una solución de ganar/ganar todas las partes se sienten bien por la decisión que se tome y se comprometen con el plan de acción.
- Cualquier método de negociación se debe juzgar en base a tres criterios: Un acuerdo sensato, si tal acuerdo es posible. Debe ser eficiente, y debe mejorar, o al menos no perjudicar las relaciones entre las partes. (Un acuerdo sensato puede definirse como aquel que satisface los legítimos intereses de cada parte al mayor nivel posible, resuelve con limpieza los intereses en conflicto, es duradero y tiene en cuenta los intereses de la comunidad).
- Se establecieron reuniones mensuales entre la Gerencias de la Empresa y la Directiva del Comité. Al arrancar esta práctica se acordaron las reglas básicas de la relación las cuales se llamaron: “REGLAS DE ORO” que tanto la administración de la Compañía como la dirigencia sindical se comprometieron a respetar para ir creando el ambiente de colaboración que se anhelaba.

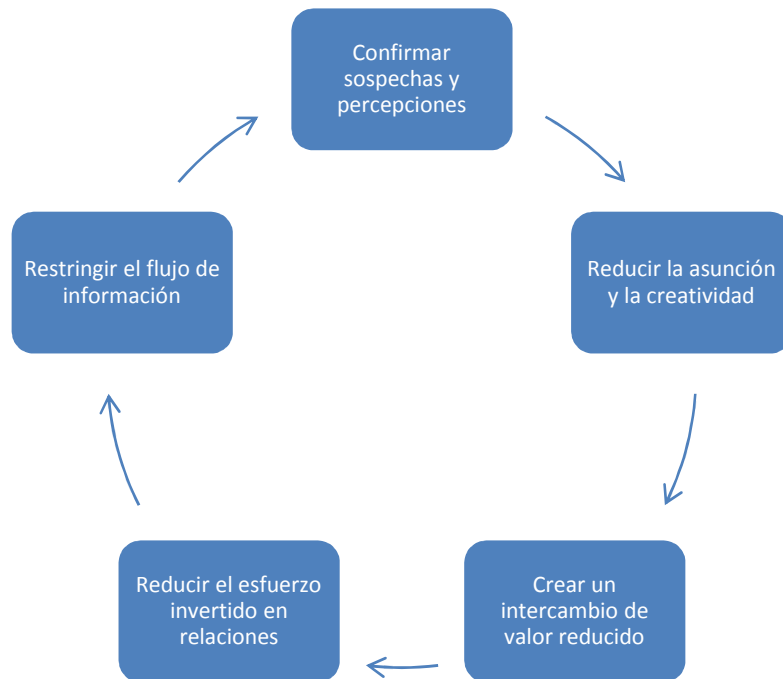
Las reglas eran las siguientes:

- a) Se respetarán a las personas; se abordarán los problemas sin ofender a las personas.
- b) Se discutirá en base a hechos y datos objetivos; prescindiendo de suposiciones o elementos subjetivos no comprobados.
- c) Las dos partes cumplirán los acuerdos y se llevará un acta de las resoluciones efectuadas.
- d) No se acepta abandonar las reuniones intempestivamente.
- e) La comunicación de las resoluciones hacia el resto del personal se lo hará de manera conjunta y mesurada para preservar el buen ambiente colectivo.

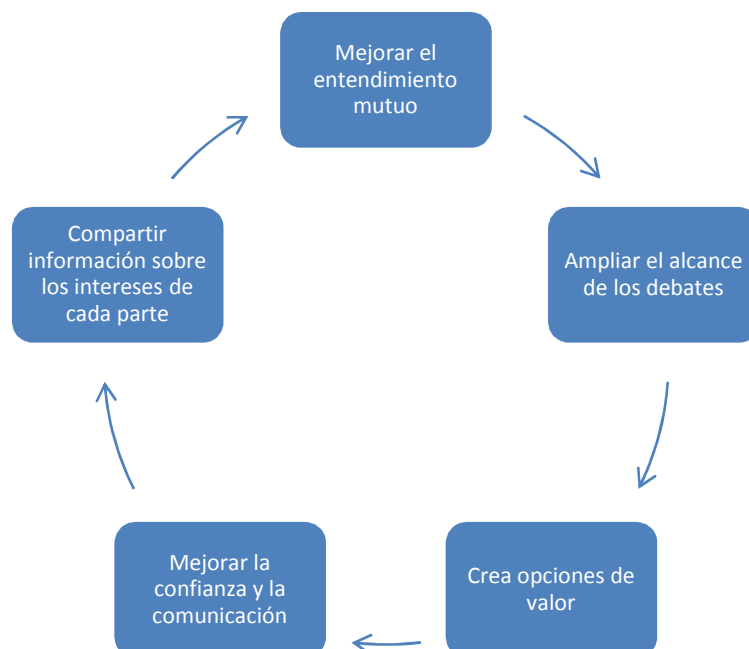
En resumen, lo que se ha logrado es un mejor enfoque en las relaciones laborales lo que ha permitido ampliar las perspectivas de acuerdo al siguiente gráfico:

Gráfico 5 Enfoque en las relaciones laborales

La forma habitual



Un mejor enfoque



Fuente: Harvard Business Review

Elaboración: La Autora

4.4 Beneficios de una relación laboral armoniosa y equitativa

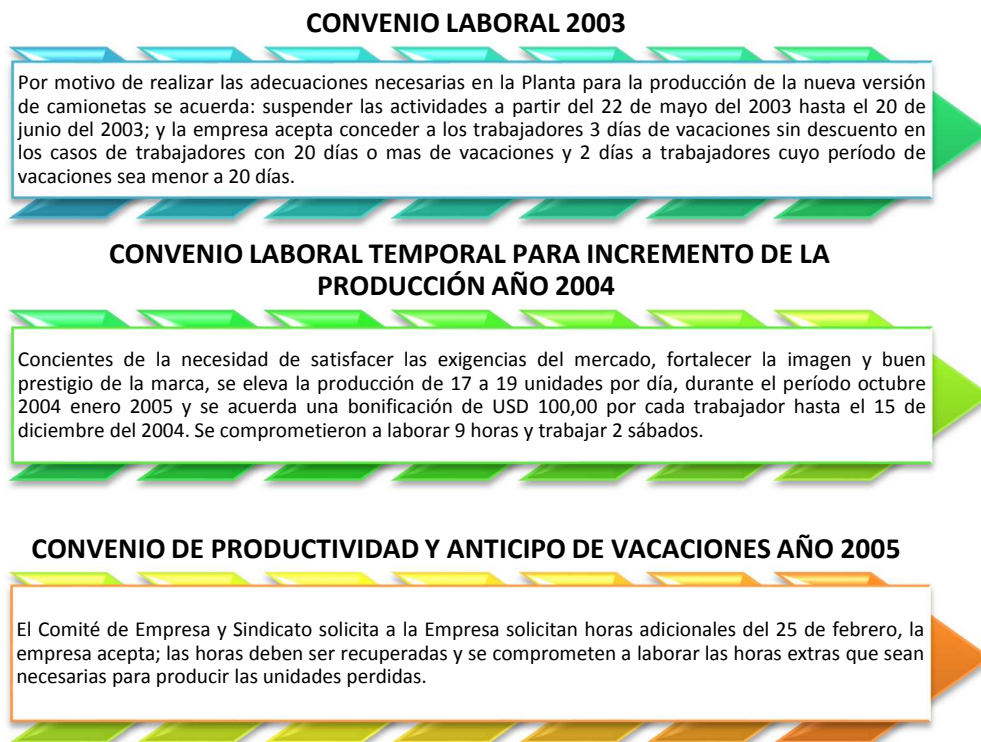
4.4.1 Acuerdos de productividad

La actividad en el sector automotriz es sumamente dinámica y variable en cuanto a las condiciones del mercado y las regulaciones del gobierno. Por ello, los volúmenes de producción y la cantidad de personas ocupadas en el proceso productivo cambian con frecuencia.

Para atender los cambios indicados ha sido necesario efectuar diferentes acuerdos de productividad en los cuales se ha probado la calidad de las relaciones laborales establecidas.

Un resumen de dichos acuerdos son los siguientes:

Gráfico 6 Convenios laborales Maresa Ensambladora



ACUERDO DE COOPERACIÓN AÑO 2011

La Organización Sindical resuelve colaborar con los estándares de producción que se requiere, laborando un sábado por cada mes.

ACUERDO PARA LA GESTIÓN DE LA PARA DE PRODUCCIÓN AÑO 2012

En el último trimestre del 2011 hubo lugar fuertes lluvias en Tailandia, el efecto principal es la interrupción de actividades de la compañía MARESA a partir del 16 de enero de 2012 por un lapso de nueve semanas, en ese periodo los trabajadores continuarán percibiendo todas sus remuneraciones y se comprometen luego a compensar el tiempo no trabajado a partir del mes de abril. La recuperación será de una hora, con los pagos acordados de 1,5 por hora en tiempo suplementario y el 2.0 por hora si se realiza los días sábados.

ACUERDO PARA HORARIOS ESPECIALES AÑO 2013

La exportación a Venezuela en el año 2013 todavía no ha sido definida, los volúmenes de ventas en el mercado local esta por debajo de lo presupuestado se hace necesario disminuir el volumen de producción:

A partir del 5 de agosto la producción lunes a jueves en jornada de 9 horas da un total de 36 horas en cada semana, por cada viernes no laborado el personal debe 4 horas a la compañía.

Para el año 2014 las horas no laboradas entre agosto y diciembre 2013, se requiere laborar o de lo contrario cargaron a las vacaciones. ELIMINAR

Fuente: Investigación directa

Elaboración: La Autora

4.5 Evolución del contrato colectivo

Como se mencionó anteriormente el primer Contrato Colectivo entre Maresa y el Comité de Empresa de sus Trabajadores se suscribió en el año 1981 en consecuencia son más de 30 años de trayectoria laboral reflejada en 16 Contratos Colectivos.

En sus inicios los proyectos presentados fueron en términos sumamente exagerados y totalmente por fuera de las posibilidades económicas de la Compañía; lo cual significó procesos de negociación excesivamente largos. Con el correr del tiempo y al incrementarse la confianza mutua entre las partes los proyectos se presentaron en

términos más realistas y la negociación de los contratos se efectuó con mucho menos desgaste y en pocas reuniones.

Como en todo contrato Colectivo hay una estructura de obligaciones, derechos y beneficios económicos y sociales que se van incrementando y/o actualizando en función de las circunstancias de la Compañía.

4.6 Cláusula de estabilidad

Todo contrato colectivo tiene entre sus cláusulas una muy sensible que hace relación a la estabilidad laboral de los trabajadores y a las consecuencias por afectar a la misma, con el término de la relación a través de un despido intempestivo. En general se pactan meses adicionales de indemnización y de estabilidad a los que constan en el Código del Trabajo.

Un aspecto muy importante que conviene destacar es el tratamiento dado a la cláusula de estabilidad en la Contratación Colectiva de Maresa:

Las cláusulas de garantía de estabilidad hasta el año 2005 establecían una penalización de hasta 36 meses de remuneración (con un mínimo de 24) en caso de despido intempestivo. Esta obligación excesiva impedía que la mayoría de los trabajadores pasen a formar parte de la nómina directa de la Compañía, por lo cual, se mantenían con una relación a través de las compañías de intermediación que en esos años funcionaban al amparo de las leyes vigentes que luego de la traumática experiencia de una devastadora crisis financiera en 1999 en la que quebró el 70% del sector financiero, el Ecuador se dolarizó en enero de 2000. En los siguientes 18 meses el Congreso Ecuatoriano aprobó una serie de reformas estructurales que, en ese momento, se vieron como indispensables para la sobrevivencia de la dolarización.

Aparte de reformas financieras, monetarias, de régimen de privatizaciones, de régimen hidrocarburífero, entre otras, también se modificó el código laboral y algunos temas tributarios. Dentro del código laboral, la modificación más relevante para este estudio fue la creación de la contratación por horas. Desde hace varias décadas, el Ecuador se ha caracterizado por un régimen laboral muy poco flexible y la creación del trabajo por horas en el código laboral representó una modificación muy significativa. Adicionalmente las reformas hechas entre 2000 y 2001 clarificaron el marco regulatorio de la tercerización y la intermediación laboral. (ALBORNOZ, RICAURTE y OLEAS 2011)³²

En concreto, de 360 Trabajadores 90 estaban en la nómina de la Compañía y 270 estaban tercerizados.

Para solventar el problema y permitir el ingreso de los Trabajadores tercerizados (o intermediados) a la nómina directa de la Empresa, se acordó eliminar la garantía de estabilidad del Contrato Colectivo. Pero como este derecho era imposible de suprimir a nivel de cada trabajador; se elaboró un adendum individual por el cual los trabajadores que ya tenían este beneficio lo seguían manteniendo pero a título personal.

Es importante mencionar que el 30 de abril de 2008 fue aprobado por el pleno de la Asamblea Nacional Constituyente el Mandato 08, con el cual fueron eliminadas la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y el sistema de contratación laboral por horas, que estaban reguladas por la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, del 23 de junio del 2006, conocida como ley 2006-48. De esa manera la relación laboral directa y bilateral entre el trabajador y el empleador ha sido restaurada por las regulaciones establecidas en el Mandato 08. Desaparecen, por lo tanto, las

³² ALBORNOZ, VICENTE, MIGUEL RICAURTE, and SEBASTIAN OLEAS. "Temas de Economía y Política." *losexplicadores*. 12 2011.
http://www.losexplicadores.com/vicente/articulos/19_Informalidad.pdf (accessed 05 06, 2015).

empresas intermediadoras, mientras que las tercerizadoras podrían subsistir si efectúan las modificaciones necesarias que plantea el Mandato 08 para convertirse en empresas prestadoras de actividades complementarias, manteniéndose únicamente con las actividades de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza. (Rivas s.f.)³³

La cláusula anterior y la actual así como el adendum individual quedaron de la siguiente manera:

³³ Rivas, Patricio. "La estabilidad laboral que todos dicen defender." *flacso.org*. http://www.flacso.org.ec/docs/boletinpp_1.pdf (accessed 05 12, 2015).

Gráfico 7 Décima primera revisión del contrato colectivo de Maresa 2003

CLÁUSULA 6: ESTABILIDAD

- La Empresa concede una estabilidad de treinta y seis meses en sus respectivos puestos de trabajo a todos los trabajadores amparados por este Contrato con exclusión de aquellos que exceptúan en la cláusula 3 de este instrumento; la estabilidad será a partir del primero de julio del dos mil tres. Para los trabajadores que con posterioridad a la suscripción del presente Contrato Colectivo, sean incorporados con relación de dependencia laboral directa con MARESA, recibirán exclusivamente la estabilidad definida en el Código del Trabajo, exceptuándose de los beneficios de estabilidad previstos en esta cláusula.

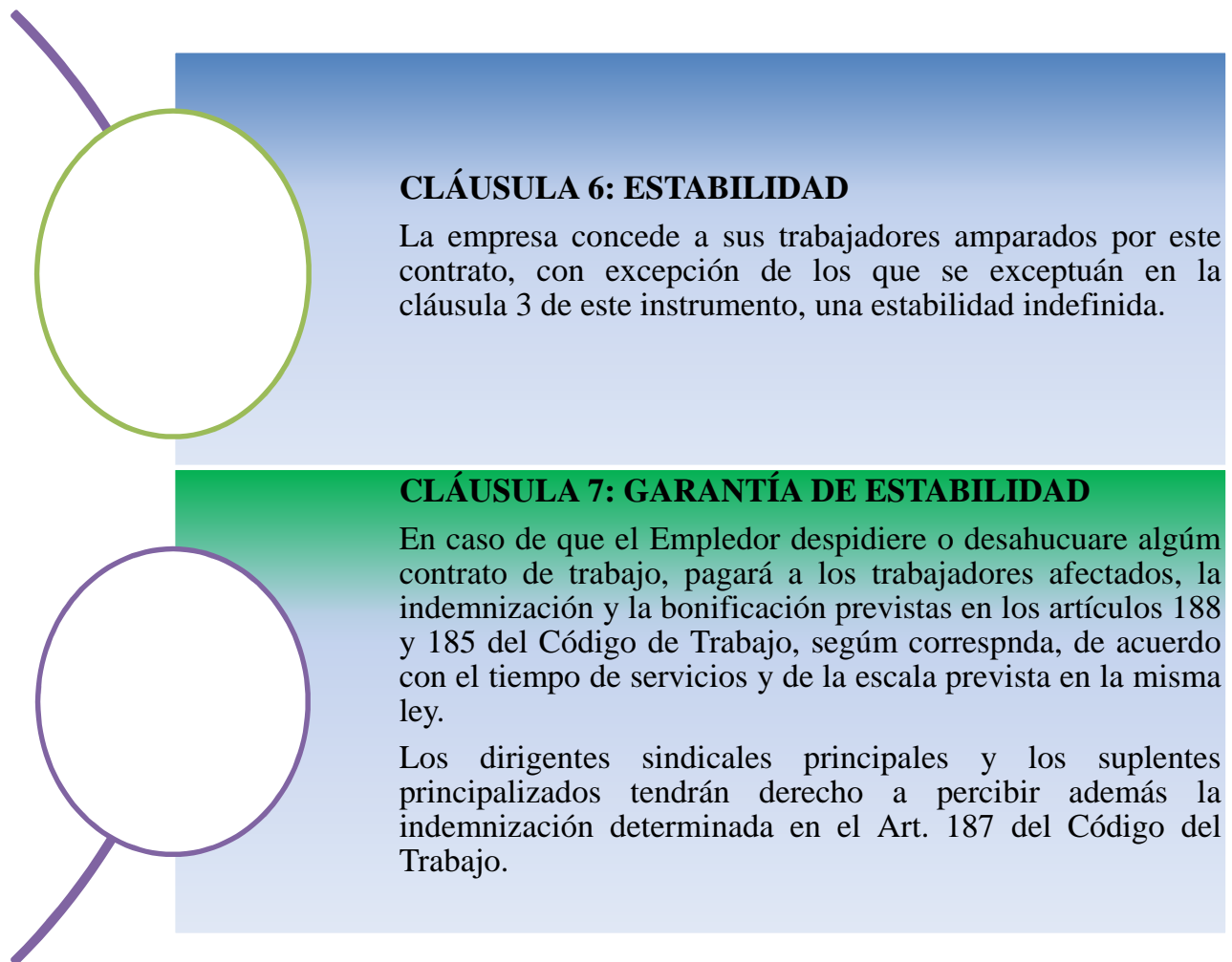
CLÁUSULA 7: GARANTÍA DE ESTABILIDAD

- En caso de que el Empleador despidiere o desahuciare algún Contrato de trabajo, pagará, al o los trabajadores afectados por dicha terminación, una indemnización equivalente al 100% de las remuneraciones por el tiempo que falte para completar la estabilidad pactada, indemnizaciones que en ningún caso serán inferiores a 24 meses de remuneraciones calculadas en base de la última remuneración mensual percibida por el trabajador al momento de producirse el despido o desahucio sin perjuicio de las demás bonificaciones e indemnizaciones legales.
- Los dirigentes sindicales principales y los suplentes principalizados tendrán derecho a percibir además la indemnización determinada en el Art. 187 del Código del Trabajo.

Fuente: Contrato Colectivo Maresa Ensambladora 2003 / 2005

Elaboración: La Autora

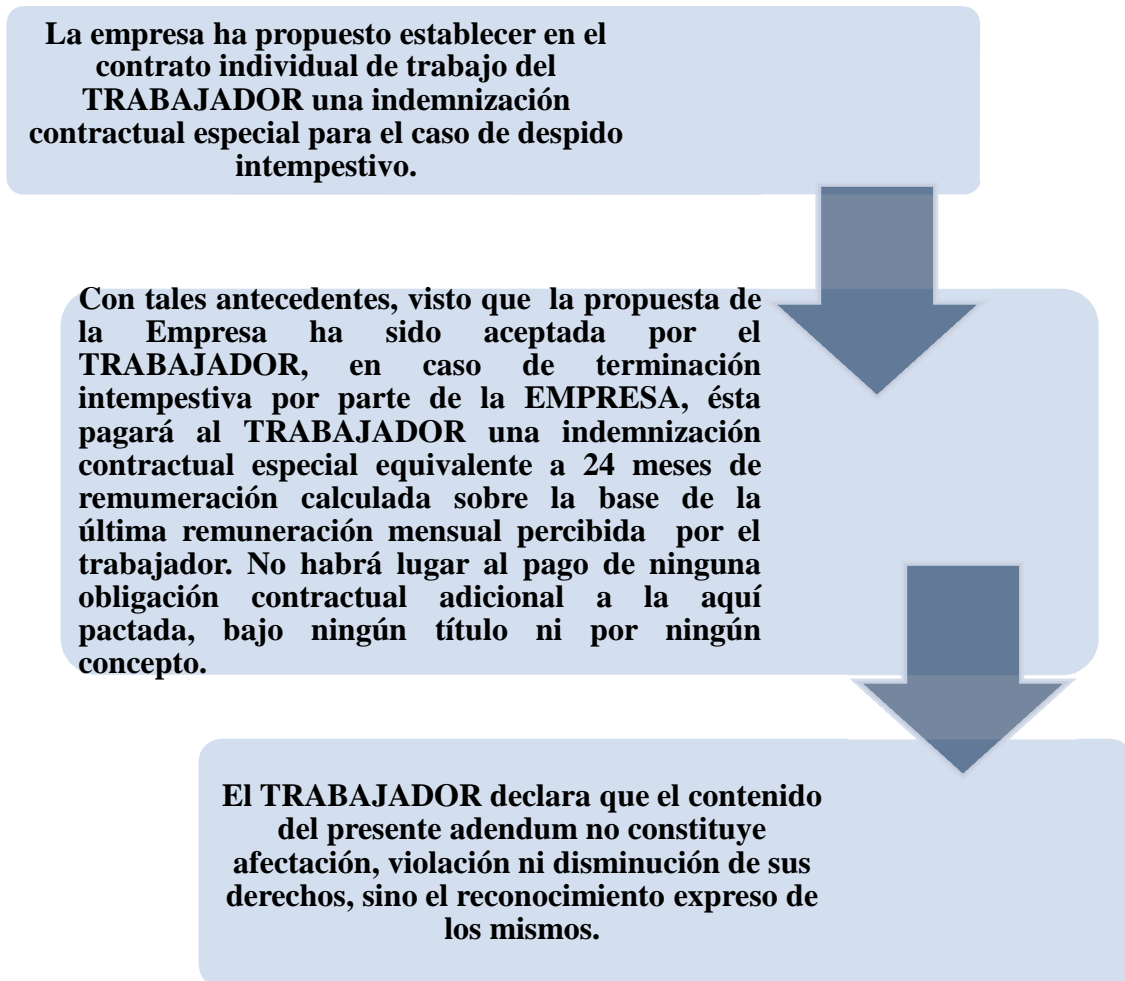
Gráfico 8 Décimo segunda revisión del contrato colectivo de trabajo 2005



Fuente: Contrato Colectivo Maresa Ensambladora 2003 / 2005

Elaboración: La Autora

Gráfico 9 Adendum extracto



Fuente: Adendum Maresa Ensambladora

Elaboración: La Autora

4.7 Fondo de Solidaridad

En toda empresa los trabajadores que laboraran en ella se ven expuestos a sufrir determinadas situaciones personales o familiares en las cuales se requiere dinero para solventarlas; nos referimos a las llamadas calamidades domésticas. Con el fin de dar apoyo en momentos cruciales de necesidad de los trabajadores y empleados, creó la administración de la Compañía en conjunto con el Comité de Empresa-Sindicato y la Asociación de empleados el año 2008 creó un fondo denominado “de solidaridad”. (ver anexo #7)

Gráfico 10 Negociación Contrato Colectivo 2014-2016 Resumen de cambios

CLÁUSULA 23 2012	CLÁUSULA 23 2014	RESUMEN
<p>•<u>SALARIOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> •La Empresa concede un aumento de salarios a todos y cada uno de sus trabajadores/as en la siguiente forma: •Primer año: A partir del primero de julio del 2012, el incremento de salario será del 7% de los salarios vigentes al 30 de Junio del 2012. •Segundo año: La Empresa se compromete a incrementar el 4% a los salarios vigentes al 30 de junio de 2013. 	<p>•<u>SUELDOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> •La Empresa concede un aumento de sueldos a todos y cada uno de sus trabajadores/as en la siguiente forma: •Primer año: A partir del primero de julio del 2014, el incremento de sueldo será de USD \$25 de los sueldos vigentes al 30 de Junio del 2014. •Segundo año: La Empresa se compromete a incrementar USD \$25 a los sueldos vigentes al 30 de junio de 2015. 	<ul style="list-style-type: none"> •Se consiguió negociar que en lugar de que sea un incremento porcentual sea un valor monetario fijo, con el afán de que haya equidad, así no acrecentaba la brecha de diferencia; favorece a los trabajadores que ganan menos.

relevantes

CLÁUSULA 22 AÑO 2012	CLÁUSULA 22 AÑO 2014	RESUMEN
<ul style="list-style-type: none"> •El rol de pagos de los trabajadores/as de MARESA, estará integrado por los siguientes rubros: •a.- Salario •b.- El valor del Subsidio de Antigüedad •c.- El valor del Subsidio Familiar •d.- Compensación variable •e.- Horas Suplementarias y Extraordinarias •El pago de estos rubros se realizará de forma mensual. El cálculo del salario se realizará en función de los días calendario de cada mes. 	<ul style="list-style-type: none"> •El rol de pagos de los trabajadores/as de MARESA, estará integrado por los siguientes rubros: •a.- Sueldo •b.- El valor del Subsidio de Antigüedad •c.- El valor del Subsidio Familiar •d.- Compensación variable •e.- Horas Suplementarias y Extraordinarias •El pago de estos rubros se realizará de forma mensual cada día 23 de acuerdo a la costumbre establecida por la compañía. 	<ul style="list-style-type: none"> •Anteriormente se pagaba en función al número de días, se migró a la forma de pago de sueldo en lugar de salario, de esta manera se tiene un pago fijo durante todo el año.

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: La Autora.

4.8 Sueldos

Cómo podemos ver en el gráfico, la Empresa concede un aumento de sueldos a todos y cada uno de sus trabajadores/as en la siguiente forma:

- a.** Primer año: A partir del primero de julio del 2014, el incremento de sueldo será de USD \$25 de los sueldos vigentes al 30 de Junio del 2014.
- b.** Segundo año: La Empresa se compromete a incrementar USD \$25 a los sueldos vigentes al 30 de junio de 2015.

A partir del primero de enero del 2015, la Empresa aumenta una cantidad equivalente al 35 % del incremento entre el salario mínimo sectorial vigente al 31 de Diciembre del 2014 y el nuevo salario mínimo sectorial.

A partir del primero de Enero del 2016, la Empresa aumentará una cantidad equivalente al 35% del incremento entre el salario mínimo sectorial vigente al 31 de Diciembre del 2015 y el nuevo salario mínimo sectorial.

Estos aumentos serán imputables a los incrementos de sueldos y salarios, decretados por el Gobierno Nacional o autoridad competente, siempre y cuando se beneficie a los trabajadores de MARESA, de manera que, si el aumento decretado o fijado en la forma antes indicada fuere superior al concedido en este contrato, la Empresa pagará únicamente la diferencia; de ser inferior se estará a los aumentos pactados.

De los conceptos que están atados a los sueldos es importante mencionar que los trabajadores reciben rubros adicionales que son:

- **COMPENSACIÓN VARIABLE:**

La compensación variable a partir del primero de julio del 2014 se fija en USD \$ 16, mensuales.

Las partes definirán el sistema de aplicación en relación con los niveles de productividad que se requieran.

Esta compensación el trabajador la recibe mensualmente adicional a su remuneración; la cual se mantiene fija para que sea un valor equitativo.

- **SUBSIDIO POR ANTIGÜEDAD**

La Empresa reconoce a favor de todos y cada uno de sus trabajadores en forma mensual el Subsidio de Antigüedad por año de servicio conforme la siguiente escala:

Mayor a 5 años y menor a 10 años	2,17 USD
Mayor a 10 años y menor a 20 años	2,66 USD
Mayor a 20 años	3,02 USD

Segundo año: A partir del primero de julio de 2015 los valores arriba indicados se incrementarán en el 5%.

Adicionalmente, la Empresa entregará al trabajador un premio por la antigüedad en la siguiente forma:

Años de servicio	Premio
5	20
8	20
11	25
14	30
17	35
20	40
23	45
27	50
30	115
33	145
35	175

- **SUBSIDIO FAMILIAR:**

Por este concepto, a partir del primero de julio del 2014 y en forma mensual, la Empresa entrega al trabajador/a la suma de USD \$ 2,20 el primer año.

Segundo año: A partir del primero de julio de 2015 el valor arriba indicado se incrementará a USD \$ 2,31

Para el efecto, se entenderá por carga familiar: el o la cónyuge o conviviente, los hijos, e hijastros menores de dieciocho (18) años, y los padres del trabajador soltero, que estén bajo su dependencia.

El tema salarial es un tema muy delicado para el trabajador y se debe manejar de manera adecuada, es por esto que la Empresa ha trabajado en conjunto con la directiva del Comité de Empresa porque aparte de ser los representantes de los trabajadores, de ellos se puede obtener una visión más profunda de las necesidades que tienen y de sus criterios al respecto; de esta manera se rescatan aspectos importantes a tomar cuenta para que ambas partes se beneficien de cualquier cambio que se produzca.

4.9 Otros Beneficios

Existen otros aspectos importantes que se han acordado entre la Empresa y el Comité de para beneficio de los trabajadores y la productividad de la empresa, entre los cuales se destacan los siguientes:

4.9.1 Vacaciones

Los días de vacaciones implican no sólo un beneficio para la salud y el bienestar del empleado, sino que, mejoran la productividad y el clima laboral. Es por esta razón que además de considerar importante el pago del bono vacacional ha creado la “Política de vacaciones” la cual tiene como objetivo general “Garantizar que los Colaboradores hagan uso de su período anual de vacaciones y recuperen de esta manera su nivel de energía y productividad.

También constituye para MARESA una ocasión para entender la calidad, efectividad y seguridad del trabajo del Colaborador.

Es indispensable que la empresa pueda organizarse lo suficiente para garantizar a sus empleados este derecho y de que éstos cuenten con las herramientas suficientes para aprovechar el descanso y reflejarlo en un mejor rendimiento al reintegrarse a sus tareas.

Las vacaciones de 15 días determinadas por la Ley, las gozan todos los trabajadores/as por grupos y/o secciones, y se acuerda anualmente la fecha en que hará uso de las mismas, dependiendo de las necesidades de la Empresa.

Además la empresa paga anualmente al trabajador un bono vacacional por el valor de USD 80.00, para el primer año y USD 85,00 para el segundo año.

Este bono, será cancelado adicionalmente a la liquidación anticipada de vacaciones de conformidad con la Ley.

4.9.2 Días festivos y de descanso obligatorio

Son días de descanso obligatorio los establecidos por la Ley, además la Empresa reconoce como tales los siguientes: LUNES Y MARTES de carnaval, JUEVES Santo y el Cinco de Diciembre.

La Empresa ha considerado importante que los empleados puedan tener estos días libres sin recuperación para que puedan tener espacio extra con sus familias; esto crea un ambiente de satisfacción no solo al trabajador sino a cada integrante de su núcleo familiar. El tiempo libre puede ser dedicado a actividades recreativas, el mismo es necesario para un desarrollo óptimo de la salud, para distender las tensiones y entablar relaciones sociales.

4.9.3 Citaciones judiciales o administrativas

Para que un trabajador pueda atender citaciones judiciales o administrativas, se le concede un permiso remunerado de hasta ocho horas laborables en el año, debiendo justificarse dichas citas documentadamente.

Para todo requerimiento judicial adicional, la Compañía se compromete a prestar las facilidades necesarias para la concesión del permiso con cargo al trabajador.

Debido a que pueden presentarse situaciones en las cuales el trabajador y/o empleado enfrenten este tipo de acontecimientos, se ha pensado en que es vital prestarle las facilidades y el permiso correspondiente como un apoyo permanente, considerando que no son circunstancias que suceden constantemente. Esto permite que el trabajador y/o empleado se sienta respaldado.

4.9.4 Calamidad doméstica

Se reconoce tres días de permiso remunerado, en caso de calamidad doméstica del trabajador tales como: incendio, inundación, destrucción de la vivienda y robo; enfermedades o accidentes graves del trabajador, de la cónyuge, o conviviente, de los hijos y padres del mismo que afecten económicamente al trabajador; y una ayuda económica de USD 85,00.

La Empresa entrega esta ayuda económica previa verificación con su personal disponible y un representante de los trabajadores.

Al estar expuestos a riesgos involuntarios la empresa es consciente y entrega una ayuda económica para que el trabajador pueda solventar algún gasto; los trabajadores han tomado esta ayuda con gran aceptación. En el caso de los días de permiso, si el trabajador tuviere que viajar fuera de la ciudad tiene 5 días de permiso considerando que debe trasladarse.

4.9.5 Alimentación y refrigerio

La Empresa concede a favor de los trabajadores la ayuda social para el servicio de alimentación, consistente en el valor equivalente al 70% del costo de alimentación; los trabajadores pagarán el 30% de dicho costo. El valor establecido es de USD \$3,20 diarios.

Adicionalmente la empresa continuará entregando a cada uno de sus trabajadores, un refrigerio nutritivo sin costo. Los representantes de la empresa y del comité de empresa elaborarán los menús respectivos cuidando el valor nutritivo del mismo, para cuidar la salud del trabajador y recobre fuerzas para continuar con sus labores, considerando que quizá muchos de ellos no toman desayuno en las mañanas.

4.9.6 Subsidio por enfermedad

En el caso de enfermedad la Empresa concede el 25 y 35 % del sueldo, como adicional al subsidio que concede el IESS, por un tiempo máximo de 12 meses.

Adicionalmente se concede un préstamo de hasta 2 meses de sueldo del trabajador. Este préstamo se lo entrega para cubrir la falta de ingresos del trabajador durante el tiempo que tarda el IESS en entregar el subsidio de enfermedad. Así se facilita de alguna manera para que el trabajador y/o empleado pueda solventar sus gastos.

4.9.7 Ayuda por maternidad

En caso de maternidad de la cónyuge o conviviente del trabajador, debidamente comprobado, la Empresa reconoce el permiso correspondiente de acuerdo a las leyes vigentes y una ayuda económica de USD \$ 50,00.

4.9.8 Ayuda por matrimonio

Se entrega una ayuda de USD \$ 50,00 y tres días de permiso remunerado en caso de matrimonio CIVIL o ECLESIASTICO del trabajador/a.

4.9.9 Ayuda escolar

Al inicio de las clases en los establecimientos de educación: pre-primaria, primaria y secundaria, se entrega a los trabajadores por cada uno de sus hijos que estén estudiando en dichos niveles, una ayuda económica de USD \$ 35,00.

4.9.10 Becas

La Empresa concede doce (12) becas para educación primaria y doce (12) para educación secundaria, por la suma de USD \$ 60.00, para distribuirse entre los hijos de los trabajadores de la organización.

Se aclara que para ser acreedores a este beneficio, deberán presentar un promedio de calificación de 9/10 o su equivalente.

4.9.11 Servicio de transporte

La Empresa proporciona a sus trabajadores el servicio de transporte colectivo, el mismo que deberá proporcionar seguridad, comodidad y recorridos adecuados. Los actuales recorridos podrán ser modificados cuando así lo acuerden las partes en relación a sus necesidades.

4.9.12 Ayuda por fallecimiento de familiares del trabajador/a

En caso de fallecimiento del cónyuge, o conviviente, hijos, padres y hermanos del trabajador/a, la Empresa entregará la suma de USD 130,00. Además se concede tres días de permiso remunerado y dos días más si el fallecimiento sucediere fuera de la provincia de PICHINCHA.

4.9.13 Aguinaldo navideño

La Empresa, en forma anual entrega a cada uno de los trabajadores/as un aguinaldo navideño por el monto de \$ 90,00 para el primer año de vigencia del contrato y \$ 95,00 para el segundo.

Adicionalmente, la Compañía organiza una fiesta en beneficio de los hijos/as de los trabajadores/as, evento en el cuál presta su colaboración el Comité de Empresa.

Los aspectos antes mencionados han sido pensando en una ganancia mutua porque la Empresa es consciente que el pilar fundamental para el giro del negocio es su gente, la cual debe contar siempre con excelente condiciones de trabajo y con beneficios que los hagan querer permanecer dentro de la Organización y a su vez que la empresa cuente con personal que sea productivo.

CAPITULO V

5.1 CONCLUSIONES

La creación de los Sindicatos es uno de los hechos más relevantes de la configuración económica internacional, dado que es una prueba de cómo los sistemas socio - económicos como otros sistemas buscan el equilibrio. Equilibrio del cual se apartó la sociedad industrial al considerar al trabajador como un elemento más de un sistema cuyo principal objetivo era la generación de riquezas.

El sindicalismo debe promover la igualdad de oportunidades para todos, atender a la demanda de integración de los segmentos excluidos, preocuparse de los sectores afectos al trabajo precario y a la economía informal.

El sindicalismo es una vía que permite a los trabajadores escapar de la pobreza y la exclusión social. Los trabajadores utilizan a los sindicatos como su voz representativa para reclamar sus derechos y mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

No se percibe en los sindicatos un recambio generacional que acceda a una visión sobre la modernización organizacional de cara a los nuevos aspectos en el que se desarrolla la actividad sindical. Las nuevas generaciones de trabajadores no tienen conocimiento claro sobre el papel que juegan los sindicatos en un contexto democrático.

Entre empresas y trabajadores se prepara la argumentación y la negociación respetiva para conseguir aumentar o mantener los beneficios, mejorar o agregar otros y van siguiendo las prioridades que nacen de acuerdo a lo que manifiestan los trabajadores en reuniones y la empresa por su parte va tomando decisiones de acuerdo a la realidad económica de la empresa y del país.

El trabajo se ha basado en mejorar la comunicación entre los trabajadores y la empresa, buscando satisfacer inquietudes y necesidades por parte de los trabajadores, como la situación y proyección de la empresa. Para tener esto se debe continuar con información clara y reuniones estratégicas entre ambos actores.

Es importante destacar, dentro de esta tarea, de reposicionamiento de las partes frente a las distintas demandas contenidas en el proyecto de Contrato Colectivo, que, aun cuando tienen distintas posiciones, ambos tienen un mismo objetivo que es el de mantener el bienestar de los trabajadores, los cuales tendrán un mejor desempeño y mantendrán a la empresa competitiva y a un nivel productivo beneficioso para el país, por lo que al plantear sus argumentos lo hacen de manera objetiva, conociendo la realidad del país.

También es importante que a la hora de negociar utilizando estrategias, exista un grado de transparencia y lealtad en el actuar, y por otra parte es importante que no se manifiesten los acuerdos entre los mismos dirigentes o entre los representantes de la empresa, a fin de evitar resultados desfavorables entre ambas partes.

Los procesos de negociación en la empresa han sido procesos maduros satisfactorios y útiles para estudiar el pasado y el presente y poder proyectar así un contrato colectivo a futuro, por lo que es necesario que los dirigentes sindicales y la administración de la compañía los utilicen para evaluar a la empresa y a sus trabajadores en general.

5.2 RECOMENDACIONES

Para los representantes de la empresa sería mejor que las líneas de acción del Sindicato y Comité de Empresa fueran aún más cercanas a las líneas q maneja la empresa, pero entienden que para los trabajadores el proceso de negociación colectiva es la instancia adecuada para manifestar sus intereses y necesidades e intentar que sean respaldadas en los contratos colectivos.

La responsabilidad está en que estas demandas sean representativas de los trabajadores y al mismo tiempo no abusen de la confianza entregada por la empresa y sean peticiones objetivas y viables.

La negociación colectiva busca delinear características de los actores que negocian pero pueden conducir la negociación a un acuerdo pacífico. Es importante mantener canales de comunicación claros y eficaces para así evitar malos entendidos a futuro.

Cada proceso de negociación de contrato colectivo es un trabajo de estudio y análisis de los procesos de producción, financiero y proyectos de la empresa que lo realizan ambas partes. Esta información siempre debe ser coherente para los pedidos durante la negociación del contrato colectivo.

Bibliografía

Quiroz Trejo, Othón, and Luis Humbreto Méndez y Berrueta. "Sindicalismo, núcleos de agregación obrera y coporativismo en Mexico: inercias, cambios y reacomodos." *www.redalyc.org*. 11 2004. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32512802> (accessed 11 20, 2014).

ALBORNOZ, VICENTE, MIGUEL RICAURTE, and SEBASTIAN OLEAS. "Temas de Economía y Política." *losexplicadores*. 12 2011. http://www.losexplicadores.com/vicente/articulos/19_Informalidad.pdf (accessed 05 06, 2015).

Andrade Cadena, Natalia Meelly. "dspace.udla.edu.ec." 2013. <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/1402/1/UDLA-EC-TAB-2013-05.pdf> (accessed 11 12, 2014).

ASOCIADOS, ALMEIDA GUZMÁN &. "Reforma Laboral." *Reforma Laboral*. Quito, 2015.

Ch., Richard L. Milk. "repository.unm.edu." 1997. <https://repository.unm.edu/bitstream/handle/1928/11854/Movimiento%20obrero%20ecuatoriano.pdf?sequence=1> (accessed 11 15, 2014).

Chávez Vásquez, Bolívar Francisco. "LA UNIDAD JURISDICCIONAL Y LOS FUEROS ESPECIALES POLICIAL Y MILITAR." *http://dspace.unl.edu.ec/*. s/n s/n, 2009. <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/2325/1/TESIS%20LIC.%20BOLIVAR%20CHAVEZ.pdf> (accessed 10 18, 2014).

DERECHO LABORAL. *www.buenastareas.com*. 04 25, 2014. <http://www.buenastareas.com/ensayos/Derecho-Laboral/62066695.html> (accessed 10 10, 2014).

Día Internacional de los Trabajadores. https://es.wikipedia.org/wiki/D%C3%ADA_Internacional_de_los_Trabajadores (accessed 05 09, 2015).

Ediciones, Legales. *CÓDIGO DEL TRABAJO*. Quito, 2013.

Fernández Fabela, Mariana. *Primero de mayo. Día Internacional del Trabajo*. 07 03, 2013. <http://suite101.net/article/primero-de-mayo-dia-internacional-del-trabajo-a15407> (accessed 05 05, 2015).

Gabriel. *sindicalismo*. 11 22, 2014. <http://angelyaelc.blogspot.com/2014/11/sindicalismo.html> (accessed 11 24, 2014).

Gonzalez, Rosario. "LA SUSTITUCIÓN PATRONAL COMO AFECTACIÓN A LA LIBRE ORGANIZACIÓN SINDICAL ." *biblioteca.usac.edu*. 10 10, 2005.
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6108.pdf (accessed 10 16, 2014).

Herbst, Marina . *Cronología biblio-histórica indigenista para Perú, Bolivia y Ecuador (1879-1978)*. <http://www.ensayistas.org/herbst/crono/historica.htm> (accessed 11 20, 2014).

Histórica, Factoria. *Día Internacional del trabajo*. 04 28, 2015.
<https://factoriahistorica.wordpress.com/2015/04/28/la-reivindicacion-de-la-jornada-laboral-de-8-horas-de-trabajo/> (accessed 05 05, 2015).

Juárez Morán, José. "LA FIGURA DEL INTERMEDIARIO Y LAS LIMITACIONES A LA LIBRE ." <http://biblioteca.usac.edu.gt/>. 03 15, 2009.
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7757.pdf (accessed 09 18, 2014).

Koval, B. "pcarriate.es." *Movimiento obrero en América Latina 1917-1959*. 1985.
http://pcarriate.es/jdownloads/Biografias%20e%20Historia/movimiento_obrero_en_america_latina_1917-1959.pdf (accessed 11 15, 2014).

Lozano, Jorge Juan. *Cambios Sociales en el siglo XIX*. 2004.
<http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/org-sindicatos.htm> (accessed 11 10, 2014).

Machicado, Jorge. "Apuntes Jurídicos." 2010.
<http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/ss.html> (accessed 11 24, 2014).

Paz y Miño, Juan. *Estado y mercado*. 03 02, 2009.
<https://unidadesiporelcambio.wordpress.com/tag/revolucion-juliana/> (accessed 05 10, 2015).

Pérez, Tom. *LA HISTORIA DEL MUNDO CONTEMPORÁNEO. CLAVES*. 11 27, 2013.
<http://historiacontemporanea-tomperez.blogspot.com/2012/11/el-movimiento-obrero-esquema-global-de.html> (accessed 11 06, 2014).

Porras Velasco, Angélica. "repositorio.uasb.edu.ec." 2013.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3949/1/04-TC-Porras.pdf> (accessed 05 11, 2015).

Recalde, Cristina. "REGIMEN LABORAL." *Academia.edu*. 04 10, 2014.
https://www.academia.edu/7143280/UNIVERSIDAD_CENTRAL_DEL_ECUADOR_FACULTAD_DE_CIENCIAS_ADMINISTRATIVAS_CARRERA_DE_CONTABILIDAD_Y_AUDITORIA_CA_3_-4_TEMA_R%C3%89GIMEN_LABORAL_CRISTINA_RECALDE_PROFESOR_GRABRIEL_OSORIO_Semestre_Abril_-Septiembre_2014_QUITO_ECU (accessed 09 12, 2014).

Rivas, Patricio. "La estabilidad laboral que todos dicen defender." *flacso.org*.
http://www.flacso.org.ec/docs/boletinpp_1.pdf (accessed 05 12, 2015).

Russell, Bertrand. "LOS CAMINOS DE LA LIBERTAD El Socialismo, el Anarquismo y el Sindicalismo." In *LOS CAMINOS DE LA LIBERTAD El Socialismo, el Anarquismo y el Sindicalismo*, by Bertrand Russell, 30, 60,61,62,63. Buenos Aires: Aguilar, S.A. de Ediciones, 1961.

Spalding, and Hall. "'La clase trabajadora urbana y los primeros movimientos obreros de América Latina, 1880-1930'." 2008.
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IcTn5O_LqCcJ:www.hechohistorico.com.ar/archivos/america_II/hall%2520y%2520spalding.doc+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec (accessed 11 15, 2014).

Valencia, Andrés Luciano. "MÁS PELIGROSA QUE MIL INSURRECTOS" *Biografía de Lucy González de Parsons*. 03 02, 2012. http://www.semanario-alternativas.info/archivos/2012/3%20marzo/207/PORTADA/paginas%20portada/Articulos/Lucy_Gonzalez.html (accessed 05 08, 2015).

Valpy, FitzGerald. "La CEPAL y la teoría de la industrialización." *cepal.org*.
<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/19229/valpy.htm> (accessed 05 15, 2015).

Vanesa, S/N. "REVOLUCION INDUSTRIAL." http://vanesa-trabajopractico.blogspot.com/2008_12_01_archive.html. 12 14, 2008. http://vanesa-trabajopractico.blogspot.com/2008_12_01_archive.html (accessed 10 11, 2014).

Vásquez, Fidel Ernesto. "aristobulo.psuv.org.ve." <http://aristobulo.psuv.org.ve/wp-content/uploads/2008/10/marx-karl-el-capital-tomo-i1.pdf> (accessed 11 10, 2014).

Vera, Pedro Jorge. *Narradores Ecuatorianos, Gallegos Lara/E. Gil Gilbert/A. Aguilera Malta/ Pablo Palacio/A. Pareja Diezcanseco*. Caracas: Biblioteca Ayacucho, 1980.

Villagrán Chacón, Jeny Corina. "ANALISIS DE LA REVENTA DEL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA." <http://biblioteca.usac.edu.gt/>. JULIO 2006. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5706.pdf (accessed 09 25, 2014).

Wikipedia. *Día Internacional de los Trabajadores*.
https://es.wikipedia.org/wiki/D%C3%ADA_Internacional_de_los_Trabajadores (accessed 05 06, 2015).

—. *Día Internacional de los Trabajadores*.
https://es.wikipedia.org/wiki/D%C3%ADA_Internacional_de_los_Trabajadores (accessed 05 09, 2015).

Ury William, *Del programa de negociacion de la escuela de Harvard*, coautor de si, de acuerdo, !supere el no!, grupo editorial norma, marzo de 1993.

Inohara Hideo, *Desarrollo de los Recursos Humanos en las Compañías Japonesas*, traducido y publicado por el fondo para la investigación y mejoramiento de la productividad fim productividad Caracas Venezuela, 1993.

Harvard Business Review

Décima Sexta Revisión del Contrato Colectivo de Maresa 2014-2016

ANEXOS

Anexo 1 Convenio laboral 2003

Av. Manuel Cordero Olaya No. 12-112
Quito, Ecuador
P.O. Box 17-09-493
TEL/FAX: +593-022461781/2390818
FAX: +593-02235870



CONVENIO LABORAL

En la ciudad de Quito, a los veinte días del mes de mayo del año dos mil tres, ante el suscrito Inspector del Trabajo, comparecen; por una parte el Señor Ing. Francisco Restrepo Palacios, en calidad de Gerente General de MARESA; y por otra parte los dirigentes del Comité de Empresa y Sindicato de MARESA, suscriben el presente Convenio Laboral al tenor de las siguientes cláusulas.

PRIMERA:

Por motivo de realizar las adecuaciones necesarias en la Planta para la producción de la nueva versión de camionetas, las partes acuerdan:

1) Hacer uso de sus vacaciones anuales y parte de los días adicionales por este concepto, suspendiendo las actividades en forma escalonada a partir del 22 de mayo del 2003 hasta el 20 de junio del 2003. Los trabajadores se integrarán progresivamente a sus puestos de trabajo hasta la fecha indicada, en la que todo el personal se encontrará laborando.

SEGUNDA:

Libremente y por las condiciones antes expuestas, la Empresa acepta conceder a los trabajadores 3 días de vacaciones sin descuento en el caso de trabajadores con 20 días o más de vacaciones. Y 2 días a trabajadores cuyo periodo de vacaciones sea menor a 20 días.

Las partes en forma expresa aclaran que lo convenido anteriormente no altera, ni modifica en modo alguno las condiciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, cuyas normas se encuentran en plena vigencia.

Para constancia suscriben los comparecientes juntamente con el Inspector del Trabajo quien interviene, autoriza y certifica.

EL EMPLEADOR


ING. FRANCISCO RESTREPO P.
GERENTE GENERAL

LOS TRABAJADORES


SR. GUSTAVO TOAZO
SECRETARIO GENERAL


SR. CESAR LOPEZ
SECRETARIO DE DEFENSA
JURÍDICA


MARESA


MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD
INSPECCIÓN DE TRABAJO


UNION

Av. Manuel Girona Salazar Km. 12.10
Quito, Ecuador
P.O. Box 17-03-603
TEL/FAX: +594-2-2396110 / 2395804
FAX: +594-2-2325670




SR. NELSON ACOSTA
SECRETARIO DE AAY CC.


SR. DIEGO CARRERA
SECRETARIO ORGANIZACIÓN


SR. CARLOS SANDOVAL
SECRETARIO DE FINANZAS


SR. EDGAR PUJOS
SECRETARIO EDUCACION Y
REL. INTERSINDICALES



SR. JOSE CRUZ
SECRETARIO DE DEPORTES



Fuente: Investigación Directa
Elaboración: La Autora.

Anexo 2 Convenio laboral temporal para incremento de la producción 2004

Av. Manuel O. Góngora Galante Km. 15 1/2
Quito, Ecuador
P.O. Box 17-03-409
TEL/FAX: +593 2-2386179 / 2386068
FAX: +593 2-2386072



CONVENIO LABORAL TEMPORAL PARA INCREMENTO DE LA PRODUCCIÓN

En la ciudad de Quito a los 23 días del mes de Septiembre del 2004, ante el Inspector de Trabajo de Pichincha comparecen por una parte el Ing. Francisco J. Restrepo P. En su calidad de Presidente Ejecutivo y Gerente General de la empresa MARESA; y, por otra, el señor César López en su calidad de Secretario General y representante legal del Comité de empresa de los Trabajadores de la misma, convienen en celebrar en forma libre y voluntaria, el presente convenio laboral temporal para el incremento de la producción al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- La Empresa y los Trabajadores del Comité de Empresa de MARESA concientes de la necesidad de satisfacer las exigencias del mercado, fortalecer la imagen y buen prestigio de nuestra marca, coincidimos en elevar la producción de vehículos de 17 a 19 unidades por día, durante el período Octubre 2004 Enero 2005.

SEGUNDA.- La Empresa, con el propósito de mantener la calidad del producto, optimizar y aprovechar la mano de obra calificada; y por otra, los trabajadores en el firme compromiso con la Empresa de optimizar la producción y mejorar los ingresos de los trabajadores, acuerdan cumplir a cabalidad su trabajo previo el suministro de materiales, partes y equipos que garanticen el incremento de la producción que se pacta.


TERCERA.- La Empresa, conciente de reconocer el esfuerzo de los Trabajadores acuerda cancelar una bonificación acumulada por el periodo de aumento de producción, equivalente a US\$100,00 por cada trabajador hasta el 15 de Diciembre del 2004.



CUARTA.- Para efecto del presente convenio, las partes definen que "Mano de Obra Directa" comprende al personal que labora en transformación del producto y da valor agregado, y Mano de Obra Indirecta a aquellas labores de Mantenimiento, Bodega, Supervisión, Inspección y otras que laboran en actividades de apoyo a la producción.

QUINTA.- Para cumplir la producción de 19 unidades contabilizadas en Inspección de Preentregas; el personal de Planta se compromete por iniciativa propia a laborar desde las 08H00 hasta las 17H15 de lunes a viernes durante los meses de Octubre, Noviembre, Diciembre del 2004 (primera quincena) y Enero del 2005.

Adicionalmente y dentro del programa de producción se laborará 2 sábados en los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre del 2004 respectivamente, en jornadas de 08h00 hasta las 16h15 con una producción de 17 unidades diarias, por lo que la Empresa en este caso, reconocerá el pago de horas extraordinarias de acuerdo con la ley.

SEXTA.- La Empresa se compromete a suministrar oportunamente los equipos, materiales y demás accesorios para cumplir con la producción diaria, si éstos faltaren correrá de responsabilidad de ésta si no se cumplen los programas previstos, en cuyo caso los trabajadores no perderán las bonificaciones pactadas y el incumplimiento será absorbido por la Empresa.





Av. Alvarado Cárdenas, Galera, Km. 12 1/2
Quito, Ecuador
P.O. Box 17-03-400
TEL: +593-2-2595170 / 2595004
FAX: +593-2-2595870



Sin embargo en caso de no lograrse la producción de 19 unidades diarias los Representantes del Comité de Empresa en conjunto con el Gerente de Manufactura o quien le represente establecerán las actividades de recuperación.

SEPTIMA.- Las partes se afirman y ratifican en el contenido del presente instrumento, el mismo que no modifica ni altera en parte alguna el Contrato Colectivo.

Para constancia del contenido del presente convenio, las partes se ratifican con su firma, conjuntamente con el Inspector del Trabajo de Pichincha.

Por MARESA


Ing. Francisco J. Restrepo P.
PRESIDENTE

Por El Comité de Empresa


Sr. César López S.
SECRETARIO GENERAL



Fuente: Investigación Directa
Elaboración: La Autora

Anexo 3 Convenio de productividad y anticipo de vacaciones 2005

Av. Manuel Cordero Salazar Km. 12 1/2
PDA (223-2) 228 6178
FAX (223-2) 228 5870
P.O. Box 17-02-003
E-mail: info@investigaciondirecta.ec
Quito, Ecuador



CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD Y ANTICIPO DE VACACIONES

En consideración de que tanto la Empresa como el Comité de Empresa de los Trabajadores necesita disponer de tiempo laborable para sus requerimientos específicos se acuerda lo siguiente:

1. El Comité de Empresa ha solicitado a la Compañía que el día Viernes 25 de febrero se conceda las 4 horas que establece el artículo 42 del Contrato Colectivo, y adicionalmente las 4 horas restantes de esa misma jornada de trabajo para efectuar el acto de conmemoración de los 25 años de fundación del Comité.
La Compañía acepta esta solicitud del Comité de Empresa en consecuencia la jornada del 25 de febrero no será laborable y se reconocerá el pago correspondiente para los afiliados al Comité de Empresa.
2. Por otro lado la Empresa requiere paralizar las actividades productivas los días 21, 22 y 23 de marzo debido a no disponer del CKD para la producción de esos días, por lo cual solicita a los Trabajadores afiliados al Comité de Empresa que esos 3 días sean de descanso y se carguen a los días adicionales del período de vacaciones 2005.
Esta solicitud de la Empresa es aceptada por la directiva del Comité de Empresa.
3. Como la producción del viernes 25 de febrero necesita ser recuperada los Trabajadores afiliados al Comité de Empresa se comprometen a laborar las horas extras que sean necesarias para producir las unidades perdidas. La programación de estas horas adicionales será comunicada con por lo menos 48 horas de anticipación.

Para constancia se firma este acuerdo a los 22 días del mes de febrero del 2005.

Por el Comité de Empresa

Cesar Lopez
SECRETARIO GENERAL

Por MARESA

Jorge Delgado R.
GERENTE DE RR.HH.




ICOTEC
CERTIFICADO
DE PRODUCTIVIDAD
E INICIACIÓN
DE VACACIONES
2005


ICNet
INVESTIGACIÓN
COMUNITARIA

Fuente: Investigación Directa

Elaboración: La Autora

Anexo 4 Acuerdo de cooperación 2011



Fuente: Investigación Directa
Elaboración: La Autora

Anexo 5 Acuerdo para la gestión de la Para de Producción 2012

ACUERDO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMPAÑÍA MARESA Y EL COMITÉ DE EMPRESA Y SUS TRABAJADORES PARA LA GESTIÓN DE LA PARA DE PRODUCCIÓN DE LOS MESES DE ENERO A MARZO DEL 2012

ANTECEDENTES:

La provisión del CKD requerido para el ensamblaje de los vehículos Mazda viene en su mayor parte de la República de Tailandia. En el último trimestre del año 2011 tuvieron lugar fuertes lluvias en ese país, lo que produjo la inundación de las instalaciones de varios proveedores de las piezas necesarias para el ensamblaje y como consecuencia de ello se interrumpió el normal suministro de estos materiales. El efecto principal de esta situación fue que la planta de la Compañía Maresa tenga que interrumpir sus actividades a partir del 16 de enero de 2012 por un lapso aproximado de nueve semanas, esto es hasta fines del mes de marzo.

En base al antecedente expuesto las partes acuerdan lo siguiente:

1. Durante este periodo se efectuará el mantenimiento anual de los equipos y se efectuará la instalación de parte del nuevo sistema de Cataforesis (ELPO).
2. Durante la para de producción la Compañía contará con los servicios de un importante número de trabajadores para las labores de mantenimiento e instalación del ELPO.
3. Los trabajadores que no hayan sido llamados a colaborar con las actividades del punto anterior tomarán sus vacaciones incluido el periodo 2011-2012.
4. Una vez concluido su periodo de vacaciones y, si la Compañía no los llama a efectuar labores de mantenimiento, continuarán en días de descanso hasta que la producción se reinicie.
5. Durante todos los días de para la Compañía continuará pagando a sus trabajadores el total de sus remuneraciones y demás beneficios de ley.
6. Una vez reiniciadas las actividades de producción se recuperarán las horas no laboradas añadiendo una hora adicional a la jornada habitual de ocho horas de lunes a viernes. Estas horas serán contabilizadas con el recargo de ley, es decir, el 1.5 por hora en tiempo suplementario y el 2.0 por hora si es que se realizan labores los días sábados. Este periodo de recuperación se prolongará durante el tiempo que sea necesario para recuperar las horas no trabajadas en la producción y labores afines.



**ACUERDO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMPAÑÍA MARESA Y EL COMITÉ DE EMPRESA Y SUS TRABAJADORES
PARA LA GESTIÓN DE LA CARGA DE PRODUCCIÓN DE LOS
MESES DE ENERO A MARZO DEL 2012**

Atentamente,

Por la Administración


Francisco J. Restrepo P.
Gerente General

Por el Comité


José Cruz
Secretario General


Víctor Clavón
Secretario de Actas y
Comunicaciones


Diego Carrera
Secretario de Finanzas


Néstor Tapia
Secretario de Educación y
Relaciones Intersindicales


Petronio Andrade
Secretario de Organización


Orlando Criollo
Secretario de Defensa Jurídica


Ricardo Garzón
Secretario de Deportes


Ángel Changuisig
Secretario General
Sindicato


Quito, 24 de enero de 2012

Fuente: Investigación Directa
Elaboración: La Autora

Anexo 6 Acuerdo para horarios especiales 2013

ACUERDO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMPAÑÍA MARESA Y EL COMITÉ DE EMPRESA Y SUS TRABAJADORES PARA HORARIOS ESPECIALES DE AGOSTO A DICIEMBRE 2013

ANTECEDENTES:

Debido a que el proceso de exportación a Venezuela para el año 2013 todavía no ha sido definido hasta la presente fecha (01 de agosto de 2013) y que el volumen de ventas en el mercado local está por debajo de lo presupuestado se hace necesario disminuir el volumen de producción de los vehículos que ensambla la Planta.

En base al antecedente expuesto las partes acuerdan lo siguiente:

1. A partir del día lunes 5 de agosto la producción se desarrollará de lunes a jueves en jornada de nueve horas en los respectivos horarios, da un total de 36 horas trabajadas en cada semana. Queda establecido que por cada viernes no laborado el personal debe 4 horas a la Compañía.
2. La suma de las horas no laboradas entre agosto y diciembre quedan pendientes para resolver si en el año 2014 es preciso que sean laborados o de lo contrario se cargarán a las vacaciones de este período.
3. En el mes de agosto la Planta no laborará los días 14, 15 y 16. Esta para se hace acogiendo la solicitud de la directiva del Comité de Empresa para que los trabajadores puedan disponer de unos días de vacaciones con sus familias durante el período de vacaciones escolar. Estos días no serán contabilizados como parte de las vacaciones del personal.
4. En el mes de octubre será necesario hacer una para de producción adicional de una semana, para la instalación de un segundo transportador del sistema ELPO. Estos días quedarán pendientes de recuperación en caso de ser necesario o de lo contrario se cargarán a vacaciones pero solo como 5 días laborales.
5. El personal que sea convocado a laborar los días viernes en actividades de mantenimiento, recuperación de producción u otros motivos plenamente justificados serán reconocidos con un 50% de recargo. Si se requiere trabajar días viernes en actividades normales de producción, el tiempo laborado no recibirá sobrecargo y se cruzará contra las horas que debe el personal.



Fuente: Investigación Directa
Elaboración: La Autora

Anexo 7 Acuerdo de descuento para Ayuda Social



Fuente: Investigación Directa

Elaboración: La Autora